



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del

D.Lgs.231/2001

Parte generale

Campagnola S.r.l.

Via Lazio, 21 - 23 - 23/A - 23/B
40069 Zola Predosa - Bologna - Italia
Tel. +39 051 753500
www.campagnola.it

Rev. n°	Data	Descrizione
00	02/06/2022	Prima emissione
01	26/06/2023	Aggiornamento normativo e mutamenti organizzativi
02	14/12/2023	Aggiornamento normativo e mutamenti organizzativi

Sommario

GLOSSARIO	4
Premessa	8
1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Società e Associazioni	8
1.1. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	9
1.2. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo	10
1.3. Le sanzioni	11
1.3.1. Sanzioni pecuniarie (art. 10 - 11 - 12)	12
1.3.2. Sanzioni interdittive (art. 13 - 14 - 15)	12
1.3.3. Confisca (art. 19)	13
1.3.4. Pubblicazione della sentenza (art. 18)	13
1.4. Tentativo	13
1.5. Vicende modificate dall'ente	13
1.6. Reati commessi all'estero	14
1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito	15
1.8. Sindacato di idoneità	15
2. Descrizione della realtà aziendale	15
2.1. Oggetto sociale	15
2.2. Modello di <i>Governance</i>	16
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Campagnola S.r.l.	16
3.1. Finalità del Modello	17
3.2. Destinatari del Modello	18
3.3. Modalità operative seguite per la costruzione e l'aggiornamento del Modello	19
3.4. Identificazione delle attività a rischio	19
3.5. Definizione dei protocolli di prevenzione e controllo	20
3.6. Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello	20
3.7. <i>Whistleblowing</i>	20
4. Organismo di Vigilanza	21
4.1. Composizione e funzionamento	22
4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
4.3. Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	25
4.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali	25
5. Diffusione del Modello	26
5.1. Formazione ed informazione del personale	26
6. Sistema Disciplinare	27

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **CAMPAGNOLA o Società:** Campagnola S.r.l.' con sede a Zola Predosa (BO), Via Lazio 21, 23, 23a, 23b e 25, Cap 40069, iscritta al registro delle imprese di Bologna con il numero di iscrizione e codice fiscale 03045530379, partita IVA 00591411202.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società (Metalmeccanici CONFAPI).
- **Codice Etico:** Codice Etico e di Comportamento di Campagnola S.r.l. rappresenta l'insieme di valori, principi, linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.
- **AU:** Amministratore Unico.
- **Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- **Decreto o D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n°300» e successive modifiche ed integrazioni.
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, Società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6,c. 1, lett. A), del D.Lgs. 231/2001 adottato da Campagnola S.r.l.
- **GDPR E D.Lgs. di adeguamento:** Rispettivamente il Regolamento (UE) n° 679/2016 "Regolamento generale sulla protezione dei dati" e il D.Lgs. 10.08.2018 n° 101 di adeguamento al GDPR della normativa italiana.
- **Linee Guida:** Le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 adottate da Confindustria, edizione giugno 2021.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la Responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
- **Procedura/e:** le regole interne aziendali da osservare e applicare nell'ambito dei Processi Sensibili.
- **Processi sensibili:** i processi aziendali nello svolgimento dei quali è ravvisabile il rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto.
- **Protocolli:** specifici protocolli di prevenzione, di conformità e quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. B) D.Lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

- **Reati:** Il reato/i per il/i quale/i è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, come riportati nel Catalogo di sintesi del Reato Presupposto allegato sub. B); ivi compresi, ai soli fini definitivi, anche gli illeciti richiamati dall'art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998 (testo unico della Finanza – TUF).
- **Segnalazione:** Comunicazione all'Organismo di Vigilanza (o alla Società) di situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio concernenti:
 - a) Commissione, o tentativi di commissione, di qualsivoglia dei Reato Presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, ancorché non espressamente trattati nel Modello;
 - b) Violazioni relative al Modello 231 (comprensiva di Codice Etico e Protocolli di prevenzione/Procedure);
 - c) Illeciti in generale.
- **RdF:** Responsabili di Funzione, ovvero i Destinatari che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dai Reati.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, intendendosi per tale - a titolo esemplificativo - tutti gli uffici statali centrali e periferici, gli enti locali, gli enti pubblici in generale (e il relativo personale) nonché i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.
- **Prestatori di Servizi:** I soggetti a cui la Società affida, mediante contratto di appalto, contratto d'opera o contratto di qualsiasi altra natura, l'esecuzione di opere o servizi di qualsiasi genere.
- **Soggetti Privati:** Amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una Società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza, nonché soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.
- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali ecc.
- **Soggetti Ulteriori:** ulteriori soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui gli agli artt. 4 e 20 del D.Lgs. 276/2003, i subappaltatori ed i partner commerciali nonché eventuali ulteriori soggetti terzi che la Società ritenesse opportuno.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello e dai Protocolli, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di “Pubblico Ufficiale” e “Persona incaricata di pubblico servizio”, così come espressa nel parere del Consiglio di Stato n° 11482/2004:

- **Pubblico Ufficiale (art. 357 c.p.):** “Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”;
- **Persona incaricata di un pubblico servizio (art- 358 c.p.):** “Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e non esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”;
- **Pubblica Amministrazione (Consiglio di Stato, parere n° 11482/2004):** “La nozione di pubblica amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l’insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria¹, che sono chiamati ad operare, in relazione all’ambito di attività considerato, nell’ambito di una pubblica funzione.”

Si segnala inoltre che la natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in Società per azioni (es. Poste Italiane, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc...), non esclude che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)².

Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha definito espressamente l’elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali³, inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

¹Indici sintomatici per l’individuazione dell’”organismo di diritto pubblico secondo l’interpretazione della giurisprudenza comunitaria” sono:

- Ente dotato di personalità giuridica organizzato anche in forma societaria;
- Sottoposizione alla vigilanza e controllo dello Stato o più della metà dei membri degli organi di amministrazione e di vigilanza designata dallo Stato o enti locali o finanziamento in prevalenza dello Stato o enti pubblici;
- Attività svolta in assenza di criteri di economicità (rischio economico a carico dello Stato), perseguimento di finalità di interesse generale né industriale né commerciale.

² Possono quindi considerarsi come “Soggetti pubblici”, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Le Amministrazioni dello Stato (Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, Consolati e Ambasciate, ecc.);
- Enti Pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, ecc.);
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali;

- Agenzie delle Entrate ed enti previdenziali INPS, INAIL, ecc.);
- Camere di Commercio;
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d'Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, ecc.);
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc.);
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ECC.).

³ In forza del disposto di cui all'art. 322-bis ("Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri") del Codice penale, i seguenti soggetti:

- Membri della Commissione delle Comunità Europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- Funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- Persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- Membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le Comunità europee;
- Coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- Persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali.

Sono considerate "operazioni economiche internazionali" rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali, per esempio, in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

Si sottolinea, infine, che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"), nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 è stato inserito il reato di "corruzione di privati" (art. 2635 c.c.). Il Modello ed i protocolli hanno pertanto la funzione di prevenire attività corruttive poste in essere, non solo nei confronti della Pubblica Amministrazione ma anche di Soggetti Privati, che potrebbero integrare la suddetta fattispecie di reato e che, se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni nei confronti della medesima.

Premessa

Campagnola S.r.l. (di seguito, “**Campagnola**” o la “**Società**”) ha inteso procedere all’adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “**Modello**”) ai sensi della normativa dettata dal Decreto Legislativo 231 (di seguito, anche, il “**D.Lgs. 231/2001**” oppure il “**Decreto**”) in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Campagnola S.r.l. nella predisposizione del presente Modello si è attenuta alle previsioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, le “**Linee Guida**”) emanate da Confindustria nel 2002, successivamente aggiornate nel 2008, nel 2014e, da ultimo, nel giugno 2021, e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché agli orientamenti giurisprudenziali in materia prevalenti.

1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Società e Associazioni

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito, quali:

- i) La Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- ii) La Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione;
- iii) La Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- iv) La Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), del 31 ottobre 2003. Con tale Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come persona giuridica, Società, Consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di:
 - 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 degli stessi*” (cosiddetti soggetti apicali) (art. 5 lett. a del Decreto);
 - b) “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a)*” (cosiddetti sottoposti) (art. 5 lett. b del Decreto);

Tale responsabilità si aggiunge alla responsabilità penale e personale della persona fisica colpevole del reato.

L’obiettivo della normativa è dunque l’ampliamento dei confini della responsabilità penale personale attraverso il coinvolgimento diretto degli “enti” che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Si tratta di una responsabilità c.d. penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue dalla commissione di un reato-presupposto da parte di uno dei soggetti sopra indicati, laddove questi ultimi abbiano agito a favore o nell’interesse dell’ente e può essere sanzionata solo dal Codice penale attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove delle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca

di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dell'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa per la Società può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, in particolare:

- i) La commissione di un determinato reato-presupposto, nell'interesse o a vantaggio della Società;
- ii) Da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) che non hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- iii) In assenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ed efficacemente attuato.

1.1. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati da esso espressamente richiamati (c.d. reati-presupposto), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso, ovvero nelle ipotesi di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio.

Si riportano di seguito, la fattispecie di reati-presupposto presi in considerazione dal Decreto.

Si precisa l'enumerazione di tali reati è stata ampliata da norme successive al D.Lgs. 231/2001. L'elenco è quindi allineato alla normativa vigente alla data di approvazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico.

Le rubriche dei singoli Reati Presupposto sono elencate in dettaglio nell'allegato 2.

L'art. 6, comma 2-bis del Decreto, inserito con Legge n. 179 del 30 novembre 2017, ha introdotto ulteriori requisiti, in tema di *Whistleblowing*⁴, di cui i Modelli debbono essere dotati al fine di garantire agli enti di andare esenti da responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001. In particolare, i Modelli devono:

- a) Consentire ai Dipendenti, attraverso uno o più canali, 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 e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) Garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'entità del segnalante;
- c) Garantire e tutelare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) Nel sistema disciplinare, introdurre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

All'art. 6, comma 2-ter, del Decreto viene inoltre stabilito che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche l'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo.

⁴ La legge n. 179/2017 si compone di tre articoli ed ha come obiettivo principale quello di garantire una tutela adeguata ai lavoratori. La norma ha modificato l'art. 54-*bis* del Testo Unico del Pubblico Impiego, stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Infine, al comma 2-*quater* dell'art. 6, viene stabilito che sono nulli: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

1.2. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo

Il decreto (artt. 6 e 7) prevede che la Società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6):

- a) L'organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- 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 cui alla lettera b).

La mera adozione del Modello da parte dell'organo di amministrazione- che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

All'art. 6, comma 2, del Decreto, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "**mappatura**" delle attività a rischio);

- b) Prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare le formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare **modalità di gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) Prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo deputato a Vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e) Introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta (art. 7 comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7, comma 4, definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi. In particolare, la norma richiede:

- a) Una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) Un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Altro elemento costitutivo del Modello, come indicato nel prosieguo, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

1.3. Le sanzioni

Il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio (nei confronti degli enti) che può comportare conseguenze rilevanti sia dal punto di vista dell'impatto economico sia da quello della stessa continuità dell'attività, posto che fra le sanzioni vi è l'interdizione dall'esercizio dell'attività sociale anche in via definitiva, in ipotesi estreme per gravità e reiterazione.

In dettaglio, le sanzioni previste dal Decreto (art. 9) a carico della Società si distinguono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

1.3.1. Sanzioni pecuniarie (art. 10 – 11 – 12)

In caso di riconoscimento della responsabilità dell'ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata; le sanzioni pecuniarie vengono quantificate con il sistema delle quote, che possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1000; il valore di ogni singola quota può variare da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1549.

La commisurazione della sanzione pecuniaria è rimessa alla discrezionalità del Giudice: il numero delle quote è determinato «... *tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione ...*»

1.3.2. Sanzioni interdittive (art. 13 – 14 – 15)

Le sanzioni interdittive sono indicate dalla legge in via tassativa e hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La legge detta criteri per la loro scelta da parte del Giudice.

Le sanzioni interdittive sono:

- a) Interdizione, nei casi estremi, dall'esercizio dell'attività,
- b) Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- c) Divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio),
- d) Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi; eventuale revoca di quelli già concessi,
- e) Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate solo ove siano espressamente previste in relazione a specifici Reati Presupposto (principio di legalità), e quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- Che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso
- Da soggetto in posizione apicale, ovvero
- Da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- Gli illeciti siano reiterati.

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

1.3.3. Confisca (art. 19)

L'ultimo comma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato, confisca che può essere disposta anche nella forma per equivalente.

1.3.4. Pubblicazione della sentenza (art. 18)

Il Giudice può disporre a propria discrezione la pubblicazione della sentenza, a spese della Società, per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice e mediante affissione nel Comune dove si trova la sede principale della Società.

1.4. Tentativo

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5. Vicende modificate dall'ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'Azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alla Società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità amministrativa dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di Azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- Da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- Dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma che *"il criterio di massimo al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In particolare, nel caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001).

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il Giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti

dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente ritenuto responsabile a seguito di fusione o scissione potrà richiedere al Giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a condizione che: (i) l'errore organizzativo che ha favorito la commissione del reato sia stato eliminato e (ii) l'ente abbia provveduto al risarcimento del danno e abbia messo a disposizione la parte di profitto eventualmente ottenuta per la confisca.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al Giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, il rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), il cessionario, nel caso di cessione dell'Azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata a cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

1.6. Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per reati – contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 – commessi all'estero (art. 4 D.Lgs. 231/2001).

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

- Il reato deve essere commesso da persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/2001;
- L'ente deve avere la propria sede principale del territorio dello Stato italiano;
- L'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso e, anche in ossequio al principio di legalità di cui l'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*);
- Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito

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

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

1.8. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- La verifica della sussistenza del reato/reati-presupposto;
- Il sindacato di idoneità sul Modello adottato ossia l'astratta idoneità a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”. Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. Descrizione della realtà aziendale

2.1. Oggetto sociale

La Società ha per oggetto la produzione e commercializzazione di forbici e potatori di tipo pneumatico, elettrico – elettronico, motocompressori e compressori per uso agricolo, attrezzature sia pneumatiche che elettriche – elettroniche per la raccolta olive, bacche e caffè, relativi ricambi ed accessori, frantoi e in generale attrezzi vari per uso agricolo, forestale e per il giardinaggio.

L'attività di commercializzazione si estende anche ad attrezzi e macchine per uso agricolo, forestale e per giardinaggio non di propria produzione.

La Società si occupa altresì di riparazione e manutenzione di macchine per l'agricoltura, macchinari, attrezzature, accessori ed utensili agricoli, non adibiti al trasporto di cose e/o persone su strada.

2.2. Modello di Governance

La *governance* e l'organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l'attuazione della propria attività ed il raggiungimento degli obiettivi.

Campagnola S.r.l. è una Società a responsabilità limitata che, alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale.

Il sistema di *corporate governance* della Campagnola S.r.l., pertanto, è attualmente articolato come di seguito.

Assemblea dei soci: a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge dello Statuto.

Amministrazione della Società: la Società, all'atto della adozione del presente Modello, ha adottato il modello amministrativo con n Amministratore Unico.

Collegio Sindacale: la Società ha nominato tre Sindaci, chiamati a vigilare ai sensi del Codice civile.

Revisione legale dei conti: esercitata, all'atto della adozione del presente Modello, dal Collegio Sindacale, a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti trimestrali ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di Legge e dello Statuto.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti.

Lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Un Organigramma che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

Un sistema di protocolli (manuali, procedure e istruzioni) volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Campagnola S.r.l. (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente (art. 6, comma 2, lett. B) D.Lgs. 231/2001.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Campagnola S.r.l.

La Società in coerenza con i principi etici e di *governance* ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha adottato il presente Modello, articolato in:

- **Parte Generale**, contenente il quadro normativo di riferimento, le fattispecie di reato-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti in considerazione della tipologia e delle caratteristiche della propria attività; in realtà aziendale; la struttura del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo di Campagnola S.r.l.; le sue finalità; i destinatari del Modello; le modalità operative di aggiornamento; le attività a rischio; la composizione ed il funzionamento

dell'Organismo di Vigilanza e le attività di formazione e informazione ed il sistema sanzionatorio;

- **Parti Speciali**, relative le categorie di reati-presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001 con l'indicazione dei processi/attività aziendali sensibili che assumono rilevanza in quanto potrebbero potenzialmente determinare la commissione degli illeciti, dei relativi protocolli di prevenzione e controllo e delle linee guida di comportamento da seguire.

Il Modello adottato da Campagnola S.r.l. si fonda su un insieme integrato di metodologie e strumenti, composto principalmente dai seguenti elementi:

- **Codice Etico**, che è portato a conoscenza anche dei soggetti esterni che intrattengono rapporti stabili di affari con la Società stessa, nonché, più in generale;
- **Sistema organizzativo** (Organigramma funzionale) **Allegato 3**, che consente una chiara individuazione della struttura aziendale;
- **Policy, Linee Guida e Procedure** interne che regolamentano le attività operative, la definizione dei livelli di controllo e degli *iter* autorizzativi;
- **Sistema di Segnalazioni**, per assicurare che chiunque ravvisi situazioni di possibile violazione delle norme prescritte possa informare le strutture competenti senza pericoli di ritorsione (Modulo di segnalazione Whistleblowing presente nel sito aziendale);
- **Sistema disciplinare e sanzionatorio**, inteso come il sistema disciplinare che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione.

3.1. Finalità del Modello

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- Sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Campagnola S.r.l., di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio reato" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore, e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di

legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;

- Istituire e/o rafforzare controlli che consentono a Campagnola S.r.l. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- Consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- Garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- Migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- Determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.2. Destinatari del Modello

L'Amministratore Unico ha adottato il Modello, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività potenzialmente a rischio reato ex D. Lgs. 231/2001 svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati nei:

1. In coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
2. Nei Dirigenti e nei Dipendenti della Società e in generale in quanti si trovino a operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto 1;
3. Soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. consulenti, partner e altri collaboratori).

Il Modello ed il Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

3.3. Modalità operative seguite per la costruzione e l'aggiornamento del Modello

La metodologia scelta per la predisposizione del Modello e per i suoi aggiornamenti segue la strutturazione in fasi come definita dalle linee Guida di Confindustria, al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Le fasi metodologiche individuate in sede di redazione e aggiornamento del Modello sono le seguenti:

- **Individuazione dei processi e delle attività a rischio (*Risk Assessment*)**, nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e dalle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione dei reati; preliminari a questa fase è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.
- **Identificazione dei soggetti chiave**, al fine di individuare le persone con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo: in questa fase attraverso delle interviste individuali con le persone di più alto livello organizzativo sono state raccolte le informazioni necessarie per comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili.

In genere, le attività di aggiornamento del Modello si rende opportuna al fine di:

- Allineare il Modello alla struttura organizzativa della Società in seguito ai cambiamenti intervenuti, considerando altresì l'evoluzione del sistema di norme e procedure aziendali;
- Integrare il Modello alla luce di tipologie di reato introdotte nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 in data successiva all'adozione o al precedente aggiornamento del Modello, valutando sia l'applicabilità delle nuove tipologie di reato alla realtà della Società sia l'idoneità del sistema di controllo in essere a presidio del rischio di commissione dei reati connessi;
- Valutare gli impatti sul Modello dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina e delle linee guida di riferimento, individuando gli opportuni aggiornamenti e/o integrazioni dello stesso;
- Integrare il Modello sulla base delle risultanze delle attività di verifica svolte sul Modello e recepire punti di miglioramento in termini di sistema e protocolli di controllo evidenziati dalle stesse.

3.4. Identificazione delle attività a rischio

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Società, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione sull'individuazione delle potenziali aree sensibili alla commissione dei reati previsti dagli artt. 25-*septies*.

Per quanto concerne i reati di cui agli artt. 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinquies* (fatto salvo il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro), 25-*terdecies* del Decreto (Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, Pratiche di mutilazione degli organi genitali, reati contro la libertà individuale, Delitti di razzismo e xenofobia), i reati di frode sportiva (art. 25-*quaterdecies* del Decreto) e i reati di

contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto) si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico adottato dalla Società riportato come Allegato, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

L'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare aree a rischio specifiche per ogni tipologia di reato sopra identificate. Per l'elencazione e la trattazione dettagliata delle stesse si rimanda alle Parti Speciali del presente Modello.

3.5. Definizione dei protocolli di prevenzione e controllo

L'identificazione delle aree a rischio ha avuto l'obiettivo di rilevare le attività svolte dalla Società per le quali occorre individuare protocolli di controllo generali e specifici.

I protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire e/o esplicitare le regole di comportamento e le modalità operative cui la Società deve adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività definite "sensibili".

Ciascun protocollo di prevenzione e controllo riporta l'ambito operativo di riferimento, le funzioni interessate, i principi guida cui deve ispirarsi l'attività di prevenzione e le attività di prevenzione progettate per contrastare ragionevolmente le specifiche possibilità di reato.

3.6. Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico della Società. A tale scopo sono da ritenersi come sostanziali quelle modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicino un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Codice Etico, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel Sistema sanzionatorio definito.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo, inoltre, ove opportuno, invita e sollecita la Società ad adeguare il Modello alle modifiche normative e/o organizzative intervenute.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni / funzioni aziendali competenti, qualora la loro efficacia si dimostri migliorabile ai fini della più corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni competenti curano altresì le modifiche od integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

3.7. Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto, ai destinatari del presente Modello, oltre alla casella di posta elettronica dell'OdV whistleblowing@campagnola.it vengono messi a disposizione canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, tutti i dipendenti ed i membri degli

organi sociali della Società segnalano la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché ogni violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso nonché di ogni altro illecito amministrativo, contabile, civile e penale.

I Fornitori e i collaboratori della Società nell'ambito dell'attività svolta per la Società segnalano le violazioni di cui al capoverso precedente anche sulla base delle clausole indicate nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle rispettive disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di *Whistleblowing*.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

-sito istituzionale di Campagnola S.r.l. nella sezione specifica dedicata alle segnalazioni (Whistleblowing), attraverso la compilazione di apposito web form.

Casella di posta elettronica, "whistleblowing@campagnola.it".

La Società garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV che ne dà comunicazione al presidente del Collegio Sindacale.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari: coloro che effettuano una segnalazione in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art.6, comma 2-bis, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, oltre a quanto disposto al capitolo "Sistema Disciplinare", sono previste ulteriori sanzioni *"nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate"*.

4. Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- Adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- Affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla norma, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie

dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nonché l'indipendenza dei suoi componenti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"). La posizione riconosciuta all'OdV nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa grazie anche al riporto diretto all'Amministratore Unico. I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

4.1. Composizione e funzionamento

L'OdV della Società è stato istituito con delibera dell'Amministratore Unico. La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- Scadenza dell'incarico;
- Revoca dell'Organismo da parte dell'Amministratore Unico;
- Soprraggiungere di una delle cause di decadenza sotto riportate.

La revoca è disposta con provvedimento dell'Amministratore Unico, previo parere consultivo del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza o rinuncia dell'OdV, il l'Amministratore Unico nomina senza indugio il nuovo OdV, mentre l'OdV uscente rimane in carica sino alla sua sostituzione.

In caso di revoca o rinuncia dell'OdV, l'Amministratore Unico nomina senza indugio il nuovo OdV.

In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- a) La titolarità, diretta o indiretta, di quote societarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- b) L'aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo-di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali, fatto salvo il caso in cui la Società attesti sulla base di adeguati elementi e secondo un criterio di ragionevolezza e proporzionalità, l'estraneità dell'interessato ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa;
- c) Sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001;

- d) L'intervenuta cessazione della carica o dalle mansioni ricoperte dal componente dell'OdV all'interno della Società;
- e) Mancanza di autonomia e indipendenza, ovvero la presenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico o con un collegio Sindacale della Società nonché con gli stessi membri delle Società del Gruppo; nonché l'esistenza di un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita con la Società stessa;
- f) Assenza di professionalità.

All'atto dell'accettazione della nomina, ciascun componente rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle cause di ineleggibilità di cui alle lettere a), b), c), ed e).

L'OdV potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'OdV ha a disposizione una dotazione di risorse finanziarie, deliberata dall'Amministratore Unico nell'ambito del budget annuale aziendale, di cui potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

Ciascun componente dell'OdV è remunerato per la funzione svolta attraverso compensi approvati dall'Amministratore Unico.

4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività svolte dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, fermo restando che l'Amministratore Unico è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'Amministratore Unico che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- Vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- Vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;
- Curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del

Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- Assicurare il periodo aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Anche nel rispetto delle disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di *Whistleblowing*, segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- Curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico, nonché verso il Collegio Sindacale;
- Disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti delle strutture aziendali;
- Prevedere specifici controlli, anche a sorpresa, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- Promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;
- Promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Azienda e sulle norme comportamentali, anche differenziando il programma di formazione e prestando particolare attenzione ai dipendenti che operano nelle aree di maggior rischio;
- Verificare che sia assicurata l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
- Verificare che sia assicurata la conoscenza da parte di tutti i dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- Predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto;
- Predisporre, nell'ambito del complessivo budget aziendale, un budget annuale da sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;

- Accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo nel rispetto della normativa vigente – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto da tutto il personale dipendente e dirigente;
- Richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

4.3. Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di sorvegliare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i Destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza stesso aventi ad oggetto le notizie rilevanti e le eventuali criticità individuate dai Destinatari del Modello, nonché la commissione o presunta commissione di reati di cui al Decreto o la violazione del Codice Etico, del Modello o delle Procedure (c.d. Flussi informativi).

In aggiunta, i Destinatari del Modello, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'OdV delle note scritte aventi il seguente contenuto:

- Una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- Una descrizione delle attività di verifica effettuate per quanto all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia degli stessi intraprese;
- L'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- Gli eventuali ulteriori contenuti che potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica whistleblowing@campagnola.it.

4.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali

L'OdV riferisce in merito alla corretta attuazione del Modello ed informa tempestivamente all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di aggiornare tempestivamente il Modello, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) Una relazione informativa semestrale relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico;

- ii) Una relazione annuale riepilogativa dell'attività svolta comprensiva di un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'Amministratore Unico.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce sono documentati e la relativa documentazione archiviata.

5. Diffusione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Società, svolgendo una attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere in una responsabilità amministrativa degli enti.

La Parte Generale del presente Modello e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet www.campagnola.it.

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

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali. L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione è a carico delle competenti Funzioni Aziendali.

5.1. Formazione ed informazione del personale

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) Acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) Conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) Contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) Partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

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

L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso l'inserimento nella intranet aziendale della versione vigente del Modello.

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

L'OdV promuove attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del >Modello.

Per quanto invece concerne la formazione, le competenti Funzioni aziendali definiscono programmi di formazione mirati alla diffusione della conoscenza del Modello e sottopongono tali programmi all'esame preventivo dell'OdV. I programmi di formazione trattano i seguenti temi:

- Illustrazione delle singole componenti del Modello Organizzativo e delle specifiche finalità preventive cui esso assolve;
- Illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio, con modalità di formazione di tipo interattivo.

Vengono istituiti dei sistemi, anche informatici, per verificare la partecipazione a tali programmi di formazione.

Per quanto concerne i neoassunti si provvede ad inviare il materiale utilizzato per la formazione, anche attraverso strumenti informatici. Viene valutato se organizzare, previo accordo con il proprio Responsabile, un seminario specifico.

6. Sistema Disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'efficace attuazione del Modello, infatti, non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nella architettura del D.Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela alle procedure interne.

Eventuali infrazioni comprometterebbero il legame di fiducia intercorrente fra le parti, legittimando l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- La gravità della violazione;

- La tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- Eventuale recidiva.

Preliminarmente o contestualmente all'erogazione di un provvedimento disciplinare, l'OdV di Campagnola S.r.l., non appena riceve notizia della commissione di un reato, anche solo in forma di tentativo, pone in essere le seguenti misure allo scopo di limitare le conseguenze negative o comunque ridurre l'impatto dannoso dell'illecito sull'ente stesso, in particolare:

- Audit specifico, eventualmente con il coinvolgimento della Direzione Controllo Interno, per verificare l'attività svolta dalla Società nell'area interessata dall'eventuale procedimento penale e i profili di rischio;
- Informativa all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

In aggiunta, si rammenta che la Società potrà, parimenti, prendere le seguenti misure, in particolare:

- Invio di una formale comunicazione al dipendente nella quale viene contestato il comportamento adottato dallo stesso non conforme alle prescrizioni del Modello e alle procedure interne;
- Esonero dall'attività lavorativa del dipendente coinvolto durante lo svolgimento dell'audit specifico (con eventuale sospensione temporanea o altre indicazioni a seconda della gravità).

A tale riguardo si richiama il >Sistema Disciplinare esistente della Società Campagnola S.r.l.

Allegati:

- 1. Codice Etico**
- 2. Elenco reati presupposto**
- 3. Organigramma aziendale e funzionale.**

