



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231

valido per
O.R.A. Società Agricola Srl

Rev.	Data Rev.	Sezione	Descrizione modifica apportata
00	09/10/2025	Tutte	Nuova emissione



Sommario

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	3
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
1.2. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	4
1.3. ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO.....	6
1.4. APPARATO SANZIONATORIO	8
1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	9
1.6. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	9
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ORA	10
2.1. O.R.A. SOCIETÀ AGRICOLA S.R.L.	10
2.2. LA GOVERNANCE DI O.R.A.	11
3. LA METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA COSTITUZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ...	11
4. IL MODELLO DI ORA.....	12
4.1. MODELLO E CODICE ETICO	13
4.2. STRUTTURA DEL MODELLO	13
4.3. GLI ALTRI REATI NON RICHIAMATI NELLA PARTE SPECIALE.....	14
4.4. DESTINATARI.....	15
5. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	15
5.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
5.2. NOMINA SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
5.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	17
5.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI DI ORA.....	18
5.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	19
6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	20
6.1. PRINCIPI GENERALI.....	20
6.2. SOGGETTI	20
6.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	21
6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	22
6.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI	22
6.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	23
6.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL SINDACO	23
7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....	23
8. FORMAZIONE.....	24
9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24



PARTE GENERALE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “**decreto**”) recante “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della comunità europea; nella convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della comunità europea che degli stati membri; alla convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “**enti**”) per alcune fattispecie di reato, tassativamente previste dal decreto, commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (“**soggetti apicali**”), nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (“**soggetti sottoposti**”).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o di stabilimento. Anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono nell’interesse dell’ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell’ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell’interesse dell’ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive (l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).



1.2. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

La responsabilità prevista dal decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

I reati presupposto, dai quali esclusivamente può derivare la responsabilità dell'ente, sono tassativamente elencati dal decreto:

- Delitti contro la pubblica amministrazione: si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati: l'art. 24-bis del decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminose connesse ai sistemi informatici;
- Delitti di criminalità organizzata: l'art. 24-ter del decreto, introdotto con la l. 2009/94, stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio: l'art. 25-bis.1 del decreto, introdotto con la l. 99/2009, prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale;
- Reati societari: il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (tra i quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni e quote, operazioni in pregiudizio ai creditori, formazione fittizia del capitale, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea) richiamati dall'art. 25-ter del decreto;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7): si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999");
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: l'art. 25-quater.1, introdotto con la l. 7/2006, prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale: previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e integrato dall'art. 6, comma 1, della legge



29 ottobre 2016, n. 199, tra i quali la riduzione o mantenimento in schiavitù, la prostituzione minorile, la detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione, adescamento di minorenni;

- Abusi di mercato: reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte v, titolo i-bis, capo ii, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, richiamati dall'art. 25-sexies del decreto;
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies tuf);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 25-septies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio: l'art. 25-octies del decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 comma 2);
- I delitti in materia di violazione del diritto d'autore: l'art. 25-nonies del decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 in relazione alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.): richiamato dall'art. 25-decies del decreto;
- Reati ambientali: il d.lgs. 121/11 ha introdotto, con l'art. 25-undecies, i reati ambientali nel c.d. "catalogo" dei reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti; successivamente con la legge 22 maggio 2015, n. 68 sono state introdotte nuove disposizioni in tema di delitti contro l'ambiente;
- Impegno di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: l'art. 25-duodecies del decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 nel caso in cui il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato. L'art. 30 della l. 161/2017 ha incluso tra i reati presupposto i reati di procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello stato;
- Razzismo e xenofobia: la legge 167/2017 (c.d. Legge europea 2017) ha ampliato il catalogo dei reati presupposto, inserendo l'art. 25-terdecies.
- Reati di frode in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco di scommessa e giochi



d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)

- Reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, legge n. 9/2013 - costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)
- Reati transnazionali (art. 10, legge 16 marzo 2006, n.146).

1.3. ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO

L'articolo 6 del decreto prevede una specifica forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'ente dimostri:

- A) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- B) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- C) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto modello;
- D) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. B).

La mera adozione del modello non è sufficiente a garantire alla società l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed efficacemente attuato. In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del decreto, il modello deve:

1. individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre con legge del 30 novembre 2017, n. 179 (entrato in vigore il 29 dicembre 2017) il citato art. 6 è stato ampliato con la seguente disposizione:



"2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

A) uno o piu' canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

C) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

D) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' 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."

Nel caso di reato presupposto ai sensi del d.lgs. 231/01 commesso da un soggetto apicale l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo alla società. Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7). In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2).

L'efficace attuazione del modello organizzativo prevede:

- 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;
- B) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nell'ambito del modello, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**organismo di vigilanza**, art. 6 comma 1 lettera b).



1.4. APPARATO SANZIONATORIO

Sono previste dagli artt. 9 e 23 del D.Lgs. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- b) sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente" che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- d) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo - ciascuna quota - variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001). Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.



1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i 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 un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del d.lgs. 231/01;
- 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 all'art. 2 del d.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- 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.

1.6. 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 decreto 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 decreto). Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del decreto, 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 decreto).

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati;
- il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma";
- il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.



2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ORA

2.1. O.R.A. SOCIETÀ AGRICOLA S.R.L.

O.R.A. Società Agricola S.r.l. (di seguito "O.R.A." o la "Società") con sede in Roreto di Cherasco (CN) è localizzata in Piemonte ed opera nel settore dal 1956; nasce come azienda del settore primario per l'allevamento e produzione mangimi, per poi estendere, dal 1971, la sua attività anche alla trasformazione (macellazione, sezionamento e terze lavorazioni).

Nato a Codigoro nel 1928, il fondatore Giancarlo Simoni iniziò la sua attività nel 1952 con l'obiettivo di produrre alimenti zootecnici al fine di ottenere prodotti avicoli di alta qualità. Nel 1956 vince il primo premio e medaglia d'oro alle Giornate Avicole Varesine per aver prodotto il miglior pollo italiano. Nella lunga carriera dell'imprenditore ci sono state molte affermazioni di rilievo e di soddisfazione, tra le quali l'essere stato uno dei fondatori dell'U.N.A. (Unione Nazionale Avicoltura), dell'A.M.A. (Associazione Macellatori Avicoli), oltre a ricoprire un ruolo di spicco nell'intero settore avicolo italiano. Attualmente è socio fondatore Unaitalia, da sempre associata in Confagricoltura.

Attualmente il personale ammonta a oltre 420 unità.

Negli ultimi anni la O.R.A. ha realizzato importanti investimenti per migliorare i metodi di produzione e la qualità del prodotto, ed è cresciuta in modo esponenziale in termini di fatturato: nello stabilimento di Roreto di Cherasco vengono macellati, sezionati e confezionati oltre 420.000 capi alla settimana, mettendo a disposizione del consumatore finale una vasta gamma di prodotti controllati su tutta la filiera produttiva dal servizio di autocontrollo aziendale, sotto stretto monitoraggio del sistema veterinario.

Aderisce al Disciplinare di etichettatura volontaria delle carni di pollame (IT001EA), redatto da Unaitalia e autorizzato dal Ministero dell'Agricoltura.

Dal 2011 l'azienda è certificata BRC-IFS e a ottobre 2019 acquisisce la certificazione di prodotto (DTP116) per l'utilizzo del requisito "preparazioni avicole senza uso di antibiotici".

Nel 2006 la O.R.A. ha ottenuto tramite il CSQA la certificazione di rintracciabilità di filiera (ISO 22005).

A marzo 2023 ottiene la certificazione di prodotto Filiera Avicola Controllata (DTP126).

In un'ottica di maggiore attenzione nei confronti dei nuovi segmenti di mercato sia a livello nazionale che estero, la Società si è dotata delle certificazioni HALAL in materia di conformità dei prodotti da essa commercializzati secondo i dettami della macellazione rituale previsti della Religione Islamica.

E' in via di ottenimento la certificazione SA8000, standard di certificazione della responsabilità sociale, focalizzato sulla tutela dei diritti dei lavoratori e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'attività produttiva di ORA si svolge attualmente nello stabilimento in Cherasco (CN) via Cuneo 24.

Inoltre sono presenti alcune unità locali (allevamento di pollame) così dislocate:



- Frazione Loreto 35/A Fossano (CN)
- Via del Mazzucco 37 Mondovì (CN)
- Frazione S.Giacomo - Frabosa Sottana (CN)
- Strada La Branzola Snc Villanova Mondovì (CN)
- Via Alba 58 – Borgomale (CN)

2.2. LA GOVERNANCE DI O.R.A.

Il modello di amministrazione e controllo della società è quello tradizionale in cui la *governance* della società si caratterizza per la presenza:

- di un consiglio di amministrazione incaricato di provvedere alla gestione aziendale;
- di un organo di controllo (sindaco unico) chiamato a vigilare: sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali; sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile della società;
- dell'assemblea dei soci competente a deliberare tra l'altro, in sede ordinaria o straordinaria, in merito: alla nomina ed alla revoca dei componenti del consiglio di amministrazione e dell'organo di controllo e circa i relativi compensi e responsabilità; all'approvazione del bilancio ed alla destinazione degli utili.

La società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da cinque membri e dura in carica tre esercizi. Gli amministratori sono rieleggibili.

La società si è dotata di un sistema di deleghe e poteri che attribuisce ai responsabili delle unità organizzative interessate le attribuzioni per la gestione delle attività di competenza.

3. LA METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA COSTITUZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di O.R.A., si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative di O.R.A., con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state condotte nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale



Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società relativa a:

- organigrammi;
- policy e procedure operative;
- deleghe e procure;
- sistema sanzionatorio esistente;
- norme etiche esistenti.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio

È stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia le concrete modalità operative, sia la ripartizione delle competenze.

Nel corso del lavoro sono stati altresì tenuti presenti i case study e gli esempi di modalità concrete di commissione del reato previste dalle Linee Guida di Confagricoltura.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stata effettuata anche mediante interviste ai Responsabili di ciascuna attività sensibile.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è compendiato nella documentazione tenuta disponibile presso la Società.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio bisognose di un presidio più puntuale, si è provveduto ad identificare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti, ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa.

L'analisi è stata rivolta anche ad eventuali precedenti che abbiano interessato ORA sotto il profilo penale in procedimenti relativi ai reati ora previsti dal D.Lgs. 231/01. Tale analisi ha dato esito negativo e questo risultato ha costituito elemento positivo di valutazione dei rischi.

4. IL MODELLO DI ORA

Il presente modello esprime la volontà di ORA di fare tutto il possibile affinché l'attività sia improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti che la disciplinano e sia allo stesso tempo ispirata a principi di correttezza e trasparenza. Al contempo, si è inteso determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della società di poter incorrere in



un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata, in quanto sempre contraria agli interessi di O.R.A. anche quando, apparentemente, foriera di un qualunque vantaggio immediato o indiretto).

Il modello, attraverso il monitoraggio costante dell'attività, consente a O.R.A. di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

La redazione del presente modello di O.R.A. è ispirata alle linee guida emanate da Confagricoltura. Le eventuali difformità da dette linee guida non escludono di per sé l'idoneità del modello in quanto questo documento è stato adattato alle specifiche esigenze della società.

La finalità del presente modello è quella di:

- Responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto di O.R.A., nelle aree a rischio e nell'ambito dei processi strumentali alla commissione dei reati, affinché non incorrano in condotte che possano comportare per l'azienda una delle sanzioni previste dal decreto;
- Monitorare le aree a rischio e le aree strumentali al fine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati;
- Affermare con chiarezza che ogni forma di comportamento illecito è assolutamente condannata da O.R.A., anche se posta in essere con l'intenzione di portare un vantaggio alla società.

4.1. MODELLO E CODICE ETICO

O.R.A. ha adottato il proprio codice etico, approvato con verbale del consiglio di amministrazione, che recepisce e formalizza i principi ed i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della società e dei destinatari del codice etico in generale, e che nella prassi la società ha fatto propri già anteriormente all'emanazione del d.lgs. 231/2001.

Il modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel codice etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il codice etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

4.2. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è suddiviso in una "Parte Generale", che contiene i principi generali del Modello e in sintesi:

- la sintetica descrizione del contenuto del d.lgs 231/01 (il Decreto);
- la descrizione della società e della sua struttura interna;
- l'esposizione delle aree a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal decreto;
- l'individuazione dell'organismo di vigilanza (odv) e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del modello;
- le modalità di verifica dell'efficacia e di aggiornamento del modello;



- la diffusione a tutti i livelli dei principi in esso contenuti.

Vi sono poi delle “Parti Speciali”:

1. Parte Speciale A: dedicata ai reati riferibili ai rapporti con la pubblica amministrazione;
2. Parte Speciale B: dedicata ai cd. reati societari;
3. Parte Speciale C: dedicata ai delitti informatici;
4. Parte Speciale D: dedicata ai reati in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro (Art. 30 D.Lgs 81/08);
5. Parte Speciale E: dedicata ai reati contro la personalità individuale;
6. Parte Speciale F: dedicata ai reati di riciclaggio e impiego di denaro;
7. Parte Speciale G: dedicata ai delitti contro l’industria e il commercio;
8. Parte Speciale H: induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
9. Parte Speciale I: reati ambientali;
10. Parte Speciale L: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
11. Parte Speciale M: razzismo e xenofobia;
12. Parte Speciale N: delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
13. Parte Speciale O: reati tributari;
14. Parte Speciale P: contrabbando.

Il presente Modello, costituito da Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli allegati è stato approvato dal Consiglio d’Amministrazione di O.R.A.

Come previsto nel paragrafo 9, il Modello, nella Parte Generale e nelle singole Parti Speciali, potrà essere oggetto degli adattamenti necessari a garantirne l’efficacia.

4.3. GLI ALTRI REATI NON RICHIAMATI NELLA PARTE SPECIALE

Per quanto riguarda gli altri reati-presupposto diversi da quelli specificatamente richiamati nella parte speciale, si è ritenuto che l’attività di O.R.A. non presenti profili di alto rischio o tali comunque da far ritenere ragionevolmente possibile la commissione di un reato.

Si tratta infatti di comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività della O.R.A. che richiederebbero quindi, quanto al sistema di controllo, un costo superiore alla risorsa da proteggere (c.d. “rischio accettabile”).

Pertanto la società, alla luce dell’analisi svolta, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva, l’osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del codice etico e delle procedure aziendali.

In ogni caso, nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori parti speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all’area di attività della



società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione aziendale, è demandato al consiglio di amministrazione il potere di integrare il presente modello.

4.4. DESTINATARI

Il Modello di O.R.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti, Partner, collaboratori, promotori e, in generale, a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 6. Prestazioni da parte di terzi).

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 6. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

5.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, (di seguito denominato anche **OdV**), deve essere interno all'ente e diverso dal Consiglio di Amministrazione.

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 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.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto, la Società ha identificato il proprio OdV in un organismo collegiale composto da due membri, uno interno e uno esterno all'organizzazione.

Le figure sono selezionate al fine di garantire autonomia e indipendenza; professionalità, onorabilità e continuità di azione, ed in particolare:

AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

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 al



Consiglio di Amministrazione. 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.

PROFESSIONALITA'

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

ONORABILITÀ

Sono previste cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito riportate.

CONTINUITÀ D'AZIONE

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

L'OdV è dotato di mezzi finanziari e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni cui è preposto.

5.2. NOMINA SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nomina, sostituzione e revoca dell'OdV vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, in caso di nomina, i soggetti designati devono, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo esemplificativo:

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001



od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;

- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa con decisione del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), ovvero una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico di O.R.A. o l'apertura di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno di O.R.A. incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV si considera decaduto quando vengono a mancare la maggioranza dei membri. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare il nuovo organismo.

In casi di avvio di un procedimento penale per reati previsti dal D.Lgs 231/01 o per gravi reati a carico di uno o più membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

L'OdV., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

L'OdV rimane in carica tre anni.

Il budget e i compensi dell'Organismo di Vigilanza non possono essere modificati prima del rinnovo disposto dal Consiglio di Amministrazione.

5.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

All'OdV è affidato il compito di:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello;
2. vigilare sull'efficace attuazione del Modello e sulla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. curare l'aggiornamento del Modello;
4. proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o aggiornamenti del Modello, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni



organizzative e/o normative e comunque nei casi di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della ORA e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) rilevanti modifiche normative.

Più in particolare, l'OdV deve:

- vigilare sull'attuazione dei protocolli e dei principi previsti dal Modello;
- effettuare verifiche generali sull'attività di ORA ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- promuovere e monitorare iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
- riferire periodicamente al Presidente e/o all'Amministratore Delegato e al Sindaco in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
- curare e sviluppare il costante aggiornamento del Modello formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in tale senso;
- segnalare tempestivamente al Presidente e/o all'Amministratore Delegato eventuali violazioni del Modello;
- assicurare i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di controllo;
- accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva

5.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI DI ORA

L'OdV riferisce della propria attività su base continuativa, direttamente al Presidente e/o all'Amministratore Delegato.

Inoltre, annualmente, l'OdV prepara un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Sindaco.

Il rapporto avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a ORA, sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.



5.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'OdV deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 6, di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (Informazioni) e di segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) (*whistleblowing*) delle prescrizioni contenute nel Modello (Segnalazioni).

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza hanno carattere periodico o ad evento. Segnatamente, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure della Società, previamente identificati dal Modello o formalmente richiesti dall'Organismo di Vigilanza ai soggetti delegati alla gestione della Società (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche indicate dal Modello o dall'OdV medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'OdV, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti ai singoli soggetti delegati alla gestione della Società;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV;
- nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, tempestivamente, la ricezione di segnalazioni valutate come ammissibili e rilevanti, riguardanti violazioni del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure attuative, nonché, su base periodica, report aventi ad oggetto le verifiche effettuate dal Gestore esterno del canale e le segnalazioni ricevute anche se ritenute non ammissibili e non rilevanti.

L'OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza.

In linea generale deve essere consentita e facilitata a tutti i destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e comunicare in modo chiaro ai destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata: odv@oraagricola.it.

i) Le segnalazioni (*whistleblowing*)

In attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante «la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione», è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, in data 15 marzo 2023, il decreto legislativo n. 24/2023 riguardante «la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali». Il Decreto ha abrogato e modificato la normativa previgente (L.179/2017), rafforzando la legislazione nazionale in materia di whistleblowing raccogliendo in un unico testo normativo, valido sia per il settore pubblico che per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite in violazione di



disposizioni europee e nazionali.

In considerazione di ciò, ORA ha definito l'utilizzo di una piattaforma online dedicata, idonea a garantire, la riservatezza del soggetto segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, e redatto una procedura specifica, parte integrante della presente Parte Generale, a cui si rimanda per maggiori dettagli e, che definisce le linee guida per la gestione delle segnalazioni ed il relativo processo.

Il gestore delle segnalazioni garantisce flussi informativi tempestivi all'OdV in ordine alle segnalazioni ricevute ritenute ammissibili e rilevanti, nonché report periodici sulle verifiche svolte e sulle segnalazioni ricevute ancorché non ammissibili e non rilevanti, per gli adempimenti di competenza dell'OdV stesso.

L'OdV verifica la rispondenza del canale di segnalazione interna ai requisiti previsti dalla normativa vigente e vigila sul mantenimento dello stesso.

ii) Le informazioni

Le Informazioni riguardano notizie utili per l'attività dell'OdV, quali a titolo esemplificativo l'emissione e/o aggiornamento di disposizioni e comunicati organizzativi ovvero linee guida e procedure aziendali, gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio, criticità o anomalie riscontrate nell'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, può richiedere altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le attività sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi sono regolamentati in un'apposita procedura.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1. PRINCIPI GENERALI

Elemento costitutivo del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, dei protocolli previsti dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.2. SOGGETTI

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, i



componenti degli organi sociali, i collaboratori di ORA nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con essa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

6.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai e impiegati, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto da rispettivi CCNL. In particolare per gli impiegati trova applicazione il CCNL Impiegati agricoli e per gli operai il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare di ORA è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

1. incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE O RICHIAMO VERBALE** il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure) adottando un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio" ovvero non comunicando all'OdV le Informazioni previste dal Modello;
2. incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE O CENSURA SCRITTA** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni di cui al punto 1) e che violi l'obbligo di inviare le Segnalazioni obbligatorie all'OdV previste dal Modello;
3. incorre nel provvedimento della **MULTA FINO ALL'IMPORTO DI 3 ORE DI NORMALE RETRIBUZIONE PER OPERAI E 4 ORE DI RETRIBUZIONE PER IMPEGATI** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
4. incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RELATIVA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 3 GIORNI PER OPERAI E A 10 GIORNI PER IMPEGATI** il lavoratore che, violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arreca un danno alla stessa o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto; commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sanzione della multa;
5. incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO CON IMMEDIATA RESCISSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di ORA di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o



regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio a O.R.A.; abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01; commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sanzione della sospensione.

Organismo di Vigilanza provvederà al monitoraggio dell'effettiva applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Nei confronti dei Dirigenti con riferimento alla procedura da applicare, in accoglimento dell'orientamento più rigoroso, si procede secondo le prescrizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

1. SOSPENSIONE

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne dal medesimo previste, è sottoposto alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 giorni, con corrispondente decurtazione del compenso, e potrà essere trasferito ad altra sede territoriale o ad altro settore funzionale, con parità di mansioni, laddove al comportamento sanzionato consegua una necessità obbiettiva derivante da ragioni d'incompatibilità ambientale.

2. LICENZIAMENTO

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne dal medesimo previste, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Società ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001, è per ciò stesso sottoposto a licenziamento.

Le sanzioni vengono applicate, decorsi 5 giorni dalla loro contestazione scritta, dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato.

6.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a O.R.A., come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società. Per sanzionare detti comportamenti vengono pertanto inserite apposite clausole contrattuali nelle lettere di incarico o nei contratti di collaborazione.



6.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rivestono i ruoli di vertice della Società. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2392 e ss. c.c., a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dell'interessato), potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica. Indipendentemente dall'applicazione della misura è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il Sindaco convocherà l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

6.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL SINDACO

In caso di violazioni da parte del Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà la situazione e adotterà provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa la facoltà di convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Nei casi più gravi, il CdA, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, potrà proporre all'Assemblea la revoca dalla carica.

7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del Modello presuppone la conoscenza dei suoi contenuti da parte di tutti i Destinatari in relazione alla specifica attività svolta dagli stessi all'interno della società.

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 della Società <https://www.oraagricola.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.

All'O.d.V. è assegnato il compito di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice Etico.

L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione è a carico delle competenti Funzioni aziendali.

8. FORMAZIONE

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 ricoperto.

Per quanto concerne la formazione, la Società definisce programmi di formazione mirati alla diffusione della conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico.

9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dal Decreto, ORA ha individuato nel Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

E' peraltro riconosciuta al Presidente ed agli Amministratori Delegati la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, quali a titolo esemplificativo:



- variazioni nelle procedure operative richiamate dal Modello;
- variazioni organizzative di carattere non sostanziale.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.