



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
DEL 8 GIUGNO 2001, N.231
DI FATTORIE ROBERTI S.r.l.**

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Fattorie Roberti S.r.l.
in data 05/09/2025

INDICE

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
1. PREMESSA	5
2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	6
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	6
2.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.....	8
2.3. La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	14
3. LA REALTA' OPERATIVA DI FATTORIE ROBERTI S.r.l.....	16
3.1. Fattorie Roberti S.r.l.....	16
3.2. Il sistema Organizzativo di Fattorie Roberti S.r.l.....	18
3.3. Il sistema dei poteri	20
3.4. Principi generali del sistema gestionale interno.....	20
3.5. Attività di controllo	21
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FATTORIE ROBERTI S.R.L.....	21
4.1. Premessa.....	21
4.2. Adozione del Modello da parte di Fattorie Roberti S.r.l.	23
4.3. Destinatari del Modello.....	23
4.4. Approvazione del Modello.....	24
5. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO.....	25
5.1. Identificazione delle attività a rischio	25
5.2. Identificazione dei presidi posti a controllo dei rischi e definizione dei protocolli.....	29
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
6.1. L'Organismo di Vigilanza di Fattorie Roberti S.r.l.	31
6.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	32

6.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	35
6.4. I Flussi informativi.....	38
6.4.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari.....	38
6.4.2. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	39
6.4.3. La normativa <i>Whistleblowing</i>	41
7. CODICE ETICO DI FATTORIE ROBERTI S.R.L.	43
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE	44
8.1. I lavoratori.....	46
8.2. I collaboratori esterni e gli agenti	48
8.3. Gli amministratori	49
8.4. Il Sindaco Unico.....	49
8.5. I componenti dell'Organismo di Vigilanza	50
9. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	50
10. FORMAZIONE	51

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Fattorie Roberti S.r.l. (anche solo “la Società”): la Società avente sede a Bedizzole (BS) in via Dei Riali n.4, Cap. 25081, che ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Decreto legislativo o D.lgs. n.231/2001 (anche Decreto): Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art.11 della legge 29 settembre 2000, n.300*”, nel contenuto di tempo vigente.

Modello: Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 ed i relativi allegati.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): L’Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

1. PREMESSA

La Società Fattorie Roberti S.r.l., al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle politiche aziendali procedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") previsto come facoltativo dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto"). Il Modello è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 05/09/2025.

L'adozione del Modello rappresenta un significativo veicolo di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome, nell'interesse della Società o a vantaggio della stessa, affinché conformando costantemente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

La Società ha inteso conformare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione del 2021 dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 co. 3, del D.lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia.

Tale ultima norma dispone che: *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al co.2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Sulla base di tali indicazioni, Confindustria ha definito le proprie Linee guida per la costruzione dei Modelli, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

In particolare, tali Linee guida suggeriscono agli enti associati di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management*, e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- I. identificazione dei rischi e dei protocolli;
- II. adozione di alcuni strumenti generali come, un Codice Etico di comportamento negli affari con riferimento ai reati ex D.lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- III. individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti, poteri e degli obblighi di informazione.

2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto si propone come adeguamento della normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Più in particolare, con tale Decreto, intitolato "*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 di tali Enti 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);
- b) "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*" (cosiddetti soggetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato, che resta inalterata nella sua configurazione specifica. Si tratta per l'ente di una responsabilità "mista", poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene sanzionata in base alle disposizioni del codice di procedura penale (salve le norme processuali specifiche del Decreto), attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, la Sezione II del Decreto (artt. 9-23) disciplina un articolato sistema di sanzioni sia pecuniarie, indefettibili, sia interdittive, comminabili "*nei casi di particolare gravità*"; il quadro sanzionatorio è completato poi dall'espressa previsione della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

- Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dall'art. 10 del D.lgs. 231/2001 che sancisce che "*Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.*"
- Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria e sono individuate tassativamente nell'art. 9 co. 2 del Decreto, che prevede: l'interdizione, anche temporanea, dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto, anche temporaneo 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, anche temporaneo, di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione amministrativa può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore, quali i) la commissione di un determinato reato, ii) nell'interesse o a vantaggio della società, iii) da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) e iv) l'assenza di un Modello di Organizzazione e Gestione efficace ed effettivo.

La mancanza di quest'ultimo requisito identifica una sorta di **colpa in organizzazione**, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a ridurre lo specifico rischio da reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito, la società interessata abbia la sede principale in Italia e ricorrano le restrittive condizioni richiamate dall'art. 4 del Decreto.

Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato, che non può quindi essergli imputato neppure nella veste "amministrativa".

2.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel Decreto ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

– i **delitti contro la Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 del D.lgs. 231/2001¹, quali: "malversazione a danno dello Stato" art.316 *bis* c.p., "Indebita percezione di erogazioni pubbliche" art.316 *ter* c.p., "Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche" art.640 *bis* c.p. così come da ultimo modificati dalla L. n.13/2022, "Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee" art.640 co.2 n.1 c.p., "Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico" art. 640 *ter* c.p., "Frode nelle pubbliche forniture" art.356 c.p., "Frode ai danni del Fondo europeo agricolo" introdotti dal D.lgs. n.75/2020, "Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee" così come da ultimo modificato dalla L. n.90/2024, nonché "Turbata libertà degli incanti" e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" introdotti dalla L. 137/2023;

– i **delitti informatici e trattamento illecito di dati** indicati dall'art. 24-*bis* del D.lgs. 231/2001² quali, a titolo esemplificativo: "Documenti informatici" art.491 *bis* c.p., "Frode informatica del certificatore di firma elettronica" art. 640 *quinquies* c.p., "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico", "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici", "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di

¹ Articolo modificato dalla L. 161/2017 e da ultimo dalla L. 137/2023

² Articolo aggiunto dalla L. 48/2008 e modificato da ultimo dal D.L. 105/2019

apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche”, “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici” così come da ultimo modificati dalla L. n.90/2024, “Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico telematico”, “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse”, “Estorsione” questi ultimi introdotti dalla L. n.90/2024;

– i **delitti di criminalità organizzata** indicati dall’art. 24-ter del D.lgs. 231/2001³, quali a titolo esemplificativo: “Associazione di tipo mafioso anche straniera” art.416 *bis* c.p., “Associazione per delinquere” art.416 c.p., “Sequestro di persona a scopo di estorsione” art.630 c.p., “Scambio elettorale politico-mafioso” art.416-ter c.p., “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope” introdotto dal D.lgs. n.202/2016;

– **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** indicati dall’art.25 del D.lgs. 231/2001⁴, quali a titolo esemplificativo: “Concussione” art. 317 c.p., “Corruzione per l’esercizio della funzione” art.318 c.p., “Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio” art.319 c.p., “Corruzione in atti giudiziari” art.319 *bis* c.p., “Induzione indebita a dare o promettere utilità” art.319 *quater*, “Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio” art. 320 c.p., “Istigazione alla corruzione” art.322 c.p., “Peculato” art.314 c.p., “Peculato mediante profitto dell’errore altrui” art.316 c.p., questi ultimi introdotti dal D.lgs. n.75/2020, “Indebita destinazione di denaro o cose mobili” art.314 *bis* c.p. introdotto dalla L. 112/2024;

– i **delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, in carte di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)**⁵ indicati dall’art.25-*bis* del D.lgs. 231/2001 quali a titolo esemplificativo: “Alterazione di monete” art. 454 c.p., “Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate” art.453 c.p., “Spendita e introduzione

³ Articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato da ultimo dalla L. 69/2015

⁴ Articolo modificato dalla L. 190/2012 e da ultimo dalla L. 114/2024

⁵ La rubrica è stata modificata dall’art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis). Da ultimo il reato è stato modificato dal D.lgs. 125/2016

nello Stato, senza concerto, di monete falsificate” art.455 c.p., “Uso di valori di bollo contraffatti o alterati” art.464 c.p., “Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi” art.474 c.p.;

– i **delitti contro l’industria ed il commercio** indicati dall’art. 25-*bis*.1⁶, quali a titolo esemplificativo: “Illecito concorrenza con minaccia o violenza” art.513 *bis* c.p., “Turbata libertà dell’industria o del commercio” art.513 c.p., “Frodi contro le industrie nazionali” art.514 c.p., “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci” art.517 c.p. come modificato dalla L.206/2023;

– i **reati societari** indicati dall’art. 25-*ter* D.lgs. 231/2001⁷, quali tra gli altri: “False comunicazioni sociali” art.2621 c.c., “Impedito controllo” art. 2625 co.2 c.c., “Indebita restituzione dei conferimenti” art.2626 c.c., “Illegale ripartizione degli utili e delle riserve” art. 2627 c.c., “Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante” art. 2628 c.c., “Formazione fittizia del capitale” art. 2632 c.c., “Aggiotaggio” art.2637 c.c., “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza” art. 2638 c.c., “Corruzione tra privati” art.2635 c.c.;

– i **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** indicati dall’art. 25-*quater* del D.lgs. 231/2001⁸, quali a titolo esemplificativo: “Associazioni sovversive” art.270 c.p., “Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo” art. 270 *quinquies*.1 c.p., “Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro” art. 270 *quinquies*.2 c.p., “Condotte con finalità di terrorismo” art. 270 *sexies* c.p., “Cospirazione politica mediante accordo” art.304 c.p., “Banda armata: formazione e partecipazione” art.306 c.p.;

– i **delitti contro la vita e l’incolumità individuale** indicati dall’art. 25-*quater*.1 D.lgs. 231/2001 “pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” art. 583 *bis* c.p.⁹;

– i **delitti contro la personalità individuale** indicati dall’art. 25-*quinquies* del D.lgs. 231/2001¹⁰, quali, tra gli altri: “Adescamento di minorenni” art. 609 *undecies* c.p., “Riduzione o mantenimento in schiavitù” art. 600 c.p., “Prostituzione minorile” art. 600 *bis* c.p., “Pornografia minorile” art. 600 *ter*

⁶ Articolo aggiunto dall’art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99

⁷ Articolo aggiunto dal D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3, modificato dalla Legge 69/15, in vigore dal 14/06/2015 e da ultimo modificato dal D.lgs. 19/2023

⁸ Articolo aggiunto dall’art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7

⁹ Introdotto dall’art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7

¹⁰ Articolo aggiunto dalla L. n.228/2003 e da ultimo modificato dalla L. n.199/2016

c.p., “Detenzione o accesso a materiale pornografico” art.600 *quater*.1 c.p., “Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile” art. 600 *quinquies* c.p., “Tratta di persone” art. 601 c.p., “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” art. 603 *bis* c.p.;

– i **reati relativi agli abusi di mercato** indicati dall’art. 25-*sexies* del D.lgs. 231/2001¹¹: “Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate” e “Manipolazione del mercato” introdotti dagli artt.184 e 185 del D.lgs. 58/1998 e da ultimo modificati dalla L. 238/2021;

– i **reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall’art. 25-*septies* del D.lgs. 231/2001¹²: “Lesioni personali colpose” art. 590 c.p., “Omicidio colposo” art. 589 c.p.;

– i **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, indicati dall’art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001¹³, artt.648 c.p. ss.;

- i **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**, indicati dall’art. 25-*octies*.1 del D.lgs. 231/2001¹⁴: “Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti” art. 493 *ter* c.p., “Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti” art.493 *quater* c.p., “Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale” art.640 *ter* c.p., “Trasferimento fraudolento di valori” art. 512 *bis* c.p. da ultimo modificato dal D.L.19/2024;

– i **delitti in materia di violazione del diritto d’autore**, indicati dall’art. 25-*novies* ¹⁵, quali tra gli altri: “Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta o di parte di essa”, “Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l’onore o la reputazione” contenuti nella L. 633/1941, “Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati

¹¹ Articolo aggiunto dall’art. 9 della l. 18 aprile 2005 n. 62

¹² Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123 e da ultimo modificato dalla L. 3/2018

¹³ Introdotti dall’art. 63 del D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, da ultimo modificati dal D.lgs. 195/2021

¹⁴ introdotti dall’art. 3 della L. 184/2021 e modificati da ultimo dalla L. 137/2023

¹⁵ Articolo introdotto dalla L. 99/2009 e da ultimo modificato dalla L. 93/2023

dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori” e “Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati” modificati dalla contenuti nella L. 633/1941 e da ultimo modificati dalla L. 166/2024;

– il **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria** indicato dall’art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001¹⁶, disciplinato all’art.377 *bis* c.p.;

– i **reati ambientali** indicati nell’art. 25-*undecies*¹⁷ quali tra gli altri: “Inquinamento ambientale” art.452 *bis* c.p. e “Disastro ambientale” art. 452 *quater* c.p., così come modificati dalla L. 137/2023, “Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività” art.452 *sexies* c.p., “Importazione , esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette” artt.1,2,3 *bis*, 6 L.150/1992 , “Attività di gestione di rifiuti non autorizzata”, “Traffico illecito di rifiuti”, “Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee”, “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari” D.lgs. 152/2006;

– il **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, ai sensi dell’art.22 co.12 *bis* D.lgs. 286/1998, modificato dalla L.187/2024, ed i reati in tema di **immigrazione clandestina**, contenute nell’art.12 co.3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.lgs. 286/1998, modificato dal D.L. 20/2023, di cui all’art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/01¹⁸;

– i **reati di razzismo e xenofobia**, di cui all’art. 25-*terdecies* del D.lgs. 231/01¹⁹ come il reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa di cui all’art.604 *bis* c.p.;

¹⁶ Articolo introdotto dall’art. 4 della l. 3 agosto 2009 n. 116 e poi modificato dal D. Lgs 7 luglio 2011 n. 121, art. 2, c.1

¹⁷ Articolo introdotto dal D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e modificati da ultimo dalla L. n.137/2023

¹⁸ Articolo introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012 n. 109 e modificato da ultimo dal D.L. 20/2023

¹⁹ Articolo introdotto dalla L. 167/2017 e da ultimo modificato dal D.lgs. 21/2018

- i **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25-*quaterdecies* del D.lgs. 231/01²⁰, disciplinati agli artt. 1 e 4 della L. 401/1989;

- i **reati tributari** di cui all'art. 25-*quingiesdecies* del D.lgs. 231/2001²¹, quali tra gli altri: “Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”, “dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”, “Dichiarazione infedele”, “Omessa dichiarazione”, “Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”, “Occultamento o distruzione di documenti contabili”, “Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”, disciplinati dagli artt. 2 ss. D.lgs. 74/2000²²;

- **Reati di contrabbando** di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D.lgs. 231/2001²³, quali tra gli altri: “Contrabbando per omessa dichiarazione”, “Contrabbando per dichiarazione infedele”, “Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confini”, “Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento” disciplinati dal D.lgs. 141/2024;

- **Delitti contro il patrimoniale culturale** di cui all'art. 25-*septiesdecies* del D.lgs. 231/2001²⁴ quali tra gli altri: “Furto di beni culturali” art.518 *bis* c.p., “Appropriazione indebita di beni culturali” art.518 *ter* c.p., “Ricettazione di beni culturali” art. 518 *quater* c.p., “Importazione illecita di beni culturali” art.518 *novies* c.p., “Contraffazione di opere d'arte” art. 518 *quaterdecies*;

- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all'art. 25 *duodevicies* del D.lgs. 231/2001²⁵: “Riciclaggio di beni culturali” art.518 *sexies* c.p., “Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” art.518 *terdecies* c.p.;

²⁰ Articolo introdotto dalla L. 39/2019

²¹ Articolo aggiunto dalla L. 157/2019 e dal D.lgs. 75/2020

²² Questo decreto legislativo è stato abrogato dal D.lgs. 173/2024 che è entrato in vigore il 29.11.2024, e che avrà decorrenza a partire dal 1° gennaio 2026, ai sensi dell'art.102 del medesimo decreto

²³ Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020 e modificato dal D.lgs. 141/2024

²⁴ Articolo introdotto dalla L. 22/2022 e modificato dalla L. 6/2024

²⁵ Articolo introdotto dalla L. 22/2022

- i **reati transnazionali**²⁶ indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146 tra i quali: “Associazione per delinquere” art.416 c.p., “Associazione di tipo mafioso anche straniera” art.416 *bis* c.p., “Favoreggiamento personale” art. 378 c.p.

- i **delitti contro gli animali** di cui all'art.25- *undecies* del D.lgs. 231/2001²⁷: “Uccisione di animali” art.544 *bis* c.p., “Maltrattamenti di animali” art.544 *ter* c.p., “Spettacoli o manifestazioni vietati” art.544 *quater*, “Divieto di combattimenti tra animali” art.544 *quinqies*, “Uccisione o danneggiamento di animali altrui” art. 638 c.p.²⁸

2.3. La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto, come si è detto, prevede una forma specifica di esonero da responsabilità qualora, pur essendo stato commesso un reato, l'ente dimostri di aver adottato le più opportune misure organizzative al fine di prevenire (almeno in astratto) la commissione di tale reato da parte di soggetti che operano per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la “colpa” dell'ente e fa venir meno la necessità di applicare ad esso le previste sanzioni. 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 e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

²⁶ L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

²⁷ Introdotto dal dall'art.8 del Disegno di Legge n.1308/2024 riportante “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*”. Tale disegno di legge è stato presentato il 22.11.2024 e approvato definitivamente in data 29.05.2025, ma attualmente non risulta ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

²⁸ Si intende segnalare che i reati previsti dal presente articolo ai sensi dell'art.19 *quater* delle disposizioni di coordinamento e transitorie per il Codice Penale non si applicano ai casi previsti dalle leggi speciali in materia di caccia, pesca, allevamento, trasporto, macellazione ecc.

- 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. 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 dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero nella Società, il Consiglio di Amministrazione – non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche reso efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6 comma 2, il Legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la 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. nominare un Organismo di Vigilanza con determinate caratteristiche, e prevedere obblighi di informazione nei confronti dello stesso, in quanto organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La Società deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente 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, 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 stessa 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 e gestione 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:

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

3. LA REALTA' OPERATIVA DI FATTORIE ROBERTI S.r.l.

3.1. Fattorie Roberti S.r.l.

Fattorie Roberti S.r.l. è una società di diritto italiano con sede legale sita in Bedizzole (BS), via dei Riali n.4.

Fattorie Roberti S.r.l. nasce nel 1962 con la realizzazione del primo pollaio di galline ovaiole. La Società diventa nel 1991 la prima in Italia ad avere un pollaio autorizzato per l'allevamento di galline a terra. Altri due momenti fondamentali della storia della Società sono stati rappresentati dall'apertura dell'allevamento biologico a Montevoglio (BO) nel 2000, e dall'apertura di un centro di confezionamento a Bedizzole, Brescia, nel 2005. La Società ha in seguito attraversato un periodo di crisi finanziaria, legata all'andamento dei mercati, ed ha attivato procedure per la gestione della crisi aziendale. A partire dal 2021 la Società ha assunto, nell'ambito delle citate procedure, una nuova forma proprietaria e di governance, procedure conclusesi definitivamente nel corso del 2024. Il nuovo corso organizzativo, nell'ambito della complessiva riorganizzazione aziendale, ha inteso porre al centro della sua opera una visione complessa di responsabilità di impresa, tra i cui punti qualificati si può individuare il controllo interno aziendale. In questo spirito si pone precipuamente la volontà di adottare quanto previsto dal dlgs. 231/01, quale strumento, di organizzazione gestione e controllo, particolarmente qualificante.

La Società si è da sempre distinta per il perseguimento di valori ben determinati quali la qualità e la sicurezza, garantendo la freschezza del proprio prodotto, ed assicurando standard elevati di

tracciabilità al fine di fornire un prodotto sicuro ed affidabile. Le uova vengono, infatti, raccolte tutte le mattine dall'addetto alla raccolta, il quale svolge una prima attenta selezione in merito alla qualità del prodotto. Successivamente, in fase di confezionamento, le uova giungono al Centro imballaggio autorizzato dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, nel quale un macchinario divide le uova perfette da quelle che presentano dei difetti di qualità.

Inoltre, Fattorie Roberti si preoccupa del benessere animale, monitorando costantemente le galline e supportando ogni fase della loro vita con un'alimentazione adatta all'età dell'animale, bilanciata e di qualità, affidandosi a mangimifici selezionati che forniscono alimenti privi di grassi e di farine animali, di additivi e coloranti sintetici. Gli animali crescono in allevamenti sani e puliti, che vengono periodicamente controllati a livello igienico, in conformità di quanto previsto dalla legge. Garantire il benessere animale, equivale ad offrire un prodotto sano e responsabile, aspetto fondamentale per Fattorie Roberti.

Un ulteriore valore che viene rispettato da parte della Società è la tutela ambientale, perseguita attraverso l'adozione di pratiche ecologiche, in ogni processo produttivo, e attraverso l'utilizzo di imballaggi sostenibili, riciclati e riciclabili.

Il perseguimento di questi chiari obbiettivi ha comportato l'ottenimento nel 2010 della Certificazione ISO 22005, sulla tracciabilità della filiera, nel 2012 della Certificazione IFS, e nel 2018 della Certificazione «galline allevate senza l'uso di antibiotici». Quest'ultima certificazione, nello specifico, è stata rilasciata a seguito dell'inizio del progetto di alimentazione no OGM da materie prime italiane, nelle galline da allevamento all'aperto.

Altresì, ad oggi, Fattorie Roberti è titolare di altre certificazioni: Certificazione Biologico, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento CE 834/2007, relativo alla produzione biologica; la Certificazione IFS FOOD relativa al controllo dei sistemi di qualità e sicurezza; Bollino FDAI, marchio che garantisce la trasparenza della filiera produttiva; Certificazione ECO VADIS relativamente all'impatto ambientale della Società.

3.2. Il sistema Organizzativo di Fattorie Roberti S.r.l.

Con il termine “sistema Organizzativo” si intende la precisa individuazione di ruoli e responsabilità in capo a ciascun soggetto appartenente all’organizzazione aziendale.

Come suggerito dalla Linee Guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione dei principi di controllo quali, ad esempio, la segregazione delle funzioni.

Pertanto, assume rilievo ai fini della verifica dell’adeguatezza del sistema Organizzativo, limitatamente agli aspetti di cui al Decreto, la sussistenza dei seguenti requisiti:

- Formalizzazione del sistema;
- Chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- Corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dal piano strategico definito dalla Società.

La struttura organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma (**ALL.1**), il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

In particolare, tra gli organi societari che assumono un ruolo di primaria importanza nell’organizzazione delle attività di Fattorie Roberti S.r.l. si annoverano:

PRESIDENTE del CdA: Oltre ad un ampio potere di rappresentanza della Società nello svolgimento dell’incarico di amministrazione ordinaria e straordinaria della stessa, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha diversi altri poteri quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di partecipare a gare pubbliche o private, di conferire incarichi ad agenti, consulenti o collaboratori, o ancora il potere di stipulare o risolvere contratti di ogni tipo di acquisto e vendita.

CONSIGLIERE DELEGATO: Egli congiuntamente al Presidente del CdA, o esclusivamente qualora questi risultasse impedito o assente, esercita ampi poteri di rappresentanza della Società nello svolgimento dell’incarico di amministrazione sia ordinaria sia straordinaria. Per quanto concerne le

operazioni di straordinaria amministrazione è necessaria la firma congiunta del Consigliere delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

FUNZIONE QUALITA'/FOOD DEFENSE: Assicura la tutela della qualità e della sicurezza alimentare, curando tutti gli aspetti relativi alle verifiche sulle uova in entrata di tipo igienico, qualitativo, documentale e di conformità.

FUNZIONE SICUREZZA AZIENDALE: Tale funzione si occupa di garantire il rispetto e l'adeguamento alla normativa a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai sensi del Decreto legislativo n.81/2008.

FUNZIONE AMMINISTRAZIONE: Tale funzione si occupa delle attività relative alla redazione del bilancio, e alla registrazione e alla conservazione dei libri sociali e della contabilità, lavorando a stretto contatto con Presidente del CdA e Consigliere delegato, con i quali si confronta costantemente. Tale funzione, altresì, intrattiene i rapporti con la società di revisione alla quale deve inoltrare trimestralmente alcuni documenti, quali estratti conto, riconciliazione banche, F24, situazione clienti e situazione finanziamenti. Si segnala che tale funzione è stata distaccata in favore della società Nuova Coccodi S.r.l., in forza di un regolare contratto di distacco stipulato il 30.12.2024.

FUNZIONE PRODUZIONE: Tale funzione si occupa della gestione di tutto il processo di produzione e sviluppo del prodotto, a partire da quando le materie prime entrano in azienda, passando per la loro trasformazione/confezionamento, fino alla vendita delle stesse.

FUNZIONE ALLEVAMENTI: Tale funzione si occupa della gestione degli allevamenti.

FUNZIONE CONTROLLO DI GESTIONE: La funzione in oggetto si occupa di effettuare un'analisi da sottoporre alla Direzione sulle principali voci di bilancio al fine di monitorare l'andamento aziendale. In generale, si occupa di fornire dei report su diverse funzioni aziendali relativamente all'andamento delle vendite, alla produttività degli allevamenti e del confezionamento e al monitoraggio degli inventari. Si segnala che tale funzione è stata distaccata in favore della società Nuova Coccodi S.r.l., in forza di un regolare contratto di distacco stipulato il 30.12.2024.

FUNZIONE GESTIONE PERSONALE: La funzione in esame si occupa della selezione del personale e della gestione delle risorse umane a seguito della formale assunzione di una nuova risorsa, gestendo anche la fase di inserimento in azienda dei nuovi assunti.

FUNZIONE COMMERCIALE: Tale funzione si occupa della gestione del processo di vendita dei prodotti, intrattenendo rapporti con partner commerciali valutando le opportunità economiche e il mercato di riferimento.

3.3. Il sistema dei poteri

La Società ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato e formalizzato. In tal senso sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che hanno il potere di rappresentanza della Società ed il potere di spesa. I limiti di tali poteri sono individuati in maniera coerente alla posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura aziendale, nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni.

3.4. Principi generali del sistema gestionale interno

La Società, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema di gestione che si ispira ai seguenti principi:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione dell'autorità munita degli occorrenti poteri;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce l'efficacia del sistema di controllo interno.

3.5. Attività di controllo

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FATTORIE ROBERTI S.R.L.

4.1. Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D.lgs. n. 231/2001, sebbene costituisca una facoltà e non un obbligo, è un atto di responsabilità sociale della Società nei confronti dei propri *stakeholders* (dipendenti, clienti, fornitori, investitori, Stato e istituzioni, collettività, ambiente, etc.).

Infatti, l'introduzione di un sistema di controllo unitamente alla fissazione ed alla divulgazione di principi etici e regole di condotta, oltre a migliorare gli standard di comportamento adottati dalla Società, accresce la fiducia di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, risponde ad un onere che la normativa ha posto in capo al vertice aziendale. In tale ottica la Società ha deciso di conformarsi anche formalmente alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001, in quanto consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità per rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo al contempo l'occasione per:

- rendere consapevoli i destinatari del Modello di poter incorrere, in caso di violazione delle regole e dei principi ivi riportati, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare, nonché 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 trarne 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 e, quindi, in definitiva alla stessa volontà della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'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.

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, è articolato in:

- I. Parte Generale contenente l'individuazione della realtà operativa della Società, la definizione degli elementi costitutivi del Modello, la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i criteri di comunicazione e diffusione del Modello, l'attività di formazione e informazione, l'apparato sanzionatorio ed il sistema disciplinare;
- II. Parti Speciali strutturate sulla base delle diverse categorie di reato, dal momento che la prevenzione dei reati costituisce l'obiettivo primario del Decreto e del Modello che ne dà attuazione. In particolare, si distingue tra:
 - Parte Speciale n.1 "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
 - Parte Speciale n.2 "Delitti di criminalità organizzata";
 - Parte Speciale n.3 "Reati di peculato, concussione, corruzione e induzione indebita";
 - Parte Speciale n.4 "Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in strumenti o segni di riconoscimento";
 - Parte Speciale n.5 "Delitti contro l'industria e il commercio";
 - Parte Speciale n.6 "Reati societari";
 - Parte Speciale n.7 "Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro";
 - Parte Speciale n.8 "Reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
 - Parte Speciale n.9 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti";
 - Parte Speciale n.10 "Delitti informatici";
 - Parte Speciale n.11 "Reati ambientali";

- Parte Speciale n.12 “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;
- Parte Speciale n.13 “Reati tributari”;
- Parte Speciale n.14 “Contrabbando e reati transnazionali”.

4.2. Adozione del Modello da parte di Fattorie Roberti S.r.l.

Al fine di garantire una corretta predisposizione del Modello della Società, sono state svolte le seguenti fasi operative:

- **Identificazione dei processi sensibili** attraverso l’esame preventivo della documentazione aziendale (organigrammi, procure, atto costitutivo, etc.) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell’operatività aziendale diretti ad una valutazione dell’esistenza di processi sensibili e dei presidi e controlli (procedure esistenti, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, etc.).
In particolare, le attività a rischio-reato individuate sono state ricondotte alle c.d. **Attività Sensibili**, che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto. Risultato di tale lavoro è stato una definizione delle aree a rischio e dei processi sensibili nonché dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità.
- **Predisposizione di una mappatura (risk assessment)**: sulla base dei documenti e degli elementi a disposizione, è stata predisposta una mappatura con l’obiettivo di individuare le funzioni aziendali coinvolte nelle diverse attività sensibili e le fattispecie di reato potenzialmente configurabili nell’ambito di queste ultime.
- **Predisposizione della Gap Analysis**: sulla base della situazione oggetto della recente rilevazione, si sono individuate le azioni da porre in essere al fine di migliorare e adeguare il sistema di controllo interno agli scopi indicati dal Decreto sulla base delle Linee Guida di Confindustria, delle migliori *best practice* aziendali e della giurisprudenza in tema di responsabilità amministrativa degli enti. In tale fase, particolare attenzione è dedicata ad individuare e monitorare i processi decisionali e all’adozione di procedure formalizzate.

4.3. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i lavoratori e dirigenti della Società e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società (anche “Destinatari”).

Per quanto riguarda invece, i consulenti, i fornitori e gli altri terzi coinvolti in maniera significativa nelle attività c.d. a rischio, nei confronti di costoro la Società inserisce nei diversi contratti che regolano il rapporto, specifiche clausole, le quali potranno prevedere la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni eventualmente patiti, in caso di violazione delle regole e dei valori morali a cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività che sono, comunque, alla base delle regole specifiche trattate nel Modello e vengono espresse nel Codice di Etica Comportamentale.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

4.4. Approvazione del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - in conformità al disposto dell’art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto - è un atto di emanazione dell’organo dirigente. Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l’adozione del presente Modello che esprime le regole ed i principi vigenti in azienda.

La vigilanza sull’adeguatezza e l’effettiva attuazione del Modello deliberato dal CdA è garantita dall’Organismo di Vigilanza che ne cura l’aggiornamento e che riferisce periodicamente, almeno una volta all’anno, l’esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni delle strutture della Società o a sopravvenute modifiche del quadro normativo di riferimento.

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

5. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

5.1. Identificazione delle attività a rischio

In ragione della tipologia dell'attività svolta dalla Società, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione all'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti degli artt. 24, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25- septies, 25-octies, 25- octies.1, 25- novies, 25- undecies, 25-duodecies, 25-quinquesdecies del Decreto.

Per quanto concerne gli altri reati, o ad alcuni specifici reati presenti nelle suddette “macrofamiglie” previsti dal D.lgs. 231/2001, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili a rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa, e che comunque adeguato strumento preventivo siano i principi etici a cui la Società, e tutti i suoi esponenti, sono tenuti e che sono codificati e resi effettivi dal Codice Etico.

Non si è peraltro, inteso dedicare un'apposita Parte Speciale alla categoria di reati “*Market Abuse*” in quanto gli esponenti aziendali non sono a conoscenza di informazioni privilegiate, non essendo la Società quotata nei mercati regolamentati.

Tanto premesso, l'analisi dell'attività aziendale ha consentito di individuare le aree sensibili di seguito indicate. Sono stati individuati, inoltre, alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o i mezzi per la commissione di alcune tipologie di reati.

1) REATI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI CON LA P.A.

- Gestione dei rapporti con la P.A. in ordine alla concessione di licenze, autorizzazioni o certificazioni strumentali all'esercizio dell'attività aziendale o per la richiesta di contributi o finanziamenti;
- Gestione delle visite ispettive effettuate da Organi pubblici e Autorità pubbliche di vigilanza;
- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- Gestione note spese e relativi rimborsi;
- Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane;
- Predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità in genere;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale.

2) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- Gestione dei contatti con la P.A. in occasione di visite ispettive e di controlli da parte di Enti Pubblici, nonché in fase di ottenimento di autorizzazioni o certificazioni;
- Gestione dei rapporti con Agenti e consulenti.

3) REATI DI PECULATO, CONCUSSIONE, CORRUZIONE e INDUZIONE INDEBITA

- Gestione dei rimborsi delle spese sostenute dai dipendenti;
- Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- Gestione dei contatti con la P.A.

4) DELITTI DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

- Gestione dei flussi monetari e finanziari di pagamento;
- Gestione qualità dei prodotti;
- Gestione delle attività connesse alla produzione e allo sviluppo del prodotto;
- Rapporti commerciali e contratti con imprese terze.

5) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

- Gestione dei rapporti commerciali e contratti con imprese terze;
- Gestione delle attività connesse alla produzione e allo sviluppo del prodotto;
- Gestione della Tracciabilità e Rintracciabilità dei prodotti;
- Gestione qualità prodotti;
- Rapporti con l'estero.

6) REATI SOCIETARI

- Gestione dei rapporti con agenti e consulenti;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione della Tracciabilità e Rintracciabilità dei prodotti;
- Predisposizione del bilancio e gestione delle relazioni e comunicazioni sociali;
- Rapporti commerciali e contratti con imprese terze;
- Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane.

7) REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

- Gestione della Tracciabilità e Rintracciabilità dei prodotti;
- Gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

8) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA

- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- Gestione note spese e relativi rimborsi;
- Predisposizione del bilancio, relazioni e comunicazioni sociali in generale e gestione della fiscalità;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione dei rapporti con agenti e consulenti.

9) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI

- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione note spese e relativi rimborsi;
- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi.

10) DELITTI INFORMATICI

- Gestione della Tracciabilità e Rintracciabilità dei prodotti;
- Gestione degli approvvigionamenti di beni o servizi;
- Gestione note spese e relativi rimborsi;
- Gestione dei flussi finanziari e monetari- pagamenti;
- Gestione dei contatti con la P.A.

11) REATI AMBIENTALI

- Gestione degli adempimenti in materia ambientale.

12) IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

- Gestione e selezione del personale.

13) REATI TRIBUTARI

- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
- Gestione note spese e relativi rimborsi;
- Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane;
- Rapporti commerciali e contratti con imprese terze;
- Predisposizione del bilancio, relazioni e comunicazioni sociali in genere e gestione della fiscalità;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Rapporti con l'estero;
- Gestione dei rapporti con consulenti e agenti.

14) CONTRABBANDO E REATI TRANSNAZIONALI

- Rapporti con l'estero;
- Gestione della tracciabilità e rintracciabilità.

5.2. Identificazione dei presidi posti a controllo dei rischi e definizione dei protocolli

Il sistema dei controlli, messo in atto dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria nonché delle *best practice* internazionali e della migliore giurisprudenza in tema di responsabilità amministrativa degli enti, prevede con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- Principi di Controllo di tipo generale, relativi alle attività a rischio;
- Protocolli Specifici, applicati alle singole attività a rischio.

I Principi di Controllo di tipo generale sono i seguenti:

- I. **Segregazione dei compiti:** nell'ambito dei singoli processi relativi alle aree sensibili, è applicato il principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;

- II. **Esistenza di procedure/regole formalizzate/prassi consolidate:** esistono procedure o regole formalizzate e prassi aziendali consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e di archiviazione della documentazione rilevante;
- III. **Poteri autorizzativi e di firma:** questi sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese, e chiaramente, sono definiti e conosciuti all'interno della Società;
- IV. **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile è adeguatamente registrata ed archiviata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

Per quanto riguarda i controlli specifici, questi sono stati individuati a fronte delle singole attività a rischio e sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative secondo cui la Società espleta le attività definite "a rischio".

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, l'ente non risponde dei reati commessi da parte i) di soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e ii) di soggetti ad essi sottoposti di cui all'art. 5 comma 1 lett. b), qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- di aver 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 (di seguito, "OdV");
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'affidamento dei suddetti compiti all'OdV ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

6.1. L'Organismo di Vigilanza di Fattorie Roberti S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza della Società per l'efficace svolgimento delle funzioni demandategli dal Decreto è dotato dei seguenti requisiti:

- A) autonomia e indipendenza;
- B) professionalità;
- C) continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di **autonomia e indipendenza** richiedono:

- la previsione di un “riporto” dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo;
- l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- laddove si tratti di soggetti dipendenti, l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza. La stessa è garantita su tutte le tematiche necessarie per una corretta applicazione del Modello. In particolare, gli elementi caratteristici delle competenze dei componenti l'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogati:

- competenze di natura legale: è richiesta un'approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili.
- competenze di natura organizzativa: è richiesta una specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di “compliance” e dei controlli alla stessa correlati, che presuppone che il candidato abbia esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione vigila sul costante mantenimento dei requisiti sopra descritti.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche 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 legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

6.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza è collegiale, composto da tre membri.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso, attività che dovrà svolgersi nell'ambito del primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessassero il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvederebbe alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opererebbe con i soli componenti rimasti in carica.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- rapporti di parentela con Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- 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 anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove anche solo uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà

consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assegna ogni anno un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

L'Odv, infatti, autoregola la propria attività e, di conseguenza, si ritiene opportuno che, mediante appositi documenti organizzativi, lo stesso stabilisca le proprie regole "operative" proprio al fine di garantire, anche su questo aspetto, la massima autonomia organizzativa. Il regolamento redatto in tal senso (Regolamento dell'Organismo) deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza, e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- venir meno di uno dei requisiti previsti per la nomina;
- inadempienza reiterata ai suoi compiti;
- inattività ingiustificata che comporti sanzioni interdittive per la Società;
- mancato aggiornamento del Modello in caso di:
 - acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni e trasformazioni;
 - modifiche rilevanti nel business aziendale;
 - modifiche ed integrazioni del D.lgs. 231/01 e della normativa di riferimento;
- mancato aggiornamento del Modello in caso di violazioni da parte dei soggetti obbligati;

- parentela (nel caso sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado), ovvero nel caso sia socio in affari di qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con gli stessi;
- dichiarazione di interdizione, inabilitazione nonché fallimento ovvero condanna dall'Autorità Giudiziaria con sentenze che comportino l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle Imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- mancata partecipazione a tre o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- mancato rispetto degli obblighi di riservatezza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

In fase di nomina dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente. In mancanza di nomina da parte dell'organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

6.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato, in generale, il compito di vigilare:

- sull'effettività e sull'efficacia del Modello;
- sull'adeguatezza del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello qualora si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito, si precisa che l'Organismo di Vigilanza ha il compito di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di dare seguito all'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

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

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi ed elaborare le risultanze delle suesposte attività e la relativa reportistica;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/2001 e formulare al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale, nonché le azioni di formazione del personale e di sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- ricevere e valutare eventuali notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente ai dirigenti delle funzioni interessate e/o al Presidente e/o al Consigliere Delegato della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo competente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- verificare che sia assicurata la conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle condotte che sono segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, ed eventualmente fornendo chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai compiti suesposti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può avvalersi sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni (in tal caso previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione);
- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'annuale processo di budgeting idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.);
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenesse opportuno, può:

- partecipare personalmente alle sedute del Consiglio di Amministrazione, per formulare i suoi pareri, riferire le proprie conclusioni e porre le proprie domande;
- riferire all'Assemblea dei Soci (nel rispetto delle norme sull'Insider Trading);
- collaborare con la società di revisione.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, con cadenza almeno trimestrale. Degli incontri svolti deve risultare idonea e formale documentazione.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

6.4. I Flussi informativi

6.4.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- I. con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- II. immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Presidente e al Consigliere Delegato, nonché informa i medesimi soggetti di eventuali criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

Nell'ambito del citato *reporting* vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- segnalazioni circa eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché delle previsioni del Codice Etico;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.lgs. 231/2001;
- altre informazioni ritenute significative.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio. L'OdV tramite il suo Presidente, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del CdA e/o della Società di revisione per motivi urgenti.

Anche gli incontri con gli organi societari, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

6.4.2. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Le informazioni che devono pervenire all'Organismo di Vigilanza si possono distinguere in segnalazioni, anonime e non, provenienti da chiunque (dipendenti, organi sociali, terzi quali società di service, consulenti, partner commerciali ecc.) e flussi informativi periodici provenienti dalle funzioni che operano in aree a rischio reato.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in modo tempestivo, mediante apposite segnalazioni interne da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni e le informazioni possono essere effettuate sia per mezzo di posta fisica, sia per mezzo di posta elettronica all'indirizzo: odv@fattorieroberti.com.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni, anche anonime, relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intende segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico, qualificato come *Process Owner*, che provvederà ad inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente potrà riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali che intendono segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello possono contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza, tramite l'utilizzo di “canali informativi dedicati”;

- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l’Organismo di Vigilanza potrà comunicare, a tutti i soggetti interessati, dettagli sui modi e le forme di effettuazione delle stesse (a tal fine è istituita una casella di posta elettronica ed è fornito un indirizzo di posta ordinaria cui potranno accedere tutti i componenti dell’Organismo di Vigilanza);
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute, i casi in cui è necessario attivarsi e le attività da porre in essere. Nello specifico qualora il mittente della segnalazione non vi abbia già provveduto, l’OdV provvederà altresì ad informare tempestivamente il Datore di Lavoro, il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico in merito alle segnalazioni ritenute fondate;
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

Coloro che segnalano le suddette circostanze 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.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmessi all’Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai lavoratori in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie, in particolare relativamente al sistema delle deleghe e delle procure;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l’applicazione del D.lgs. 231/2001;
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul lavoro;

- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- le decisioni in merito alle richieste ed erogazioni di finanziamenti pubblici;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

In ogni caso, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento a posteriori delle cause che potrebbero aver reso possibile il verificarsi del reato devono essere obbligatoriamente segnalate per iscritto dall'OdV, da parte dei responsabili di area, tutte le informazioni generali ritenute utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale analisi dell'OdV stesso.

6.4.3. La normativa *Whistleblowing*

L'OdV agisce anche nel rispetto della normativa contenuta nel D.lgs. n.24/2023 (*“Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, 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”*) in tema di *Whistleblowing*. Con tale ultima modifica legislativa il legislatore ha inteso ampliare maggiormente, rispetto alla disciplina previgente contenuta nella L. 179/2017, la tutela del segnalante ed estendere il novero di condotte meritevoli di segnalazioni. Nello specifico, infatti, devono essere ritenute rilevanti, ai sensi della disciplina vigente, anche le violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, inclusi illeciti amministrativi, civili e reati.

Per quanto riguarda invece l'ambito di applicazione soggettivo, questo è stato esteso anche ai collaboratori autonomi, ai liberi professionisti, ai volontari, agli azionisti e agli amministratori. In tema di tutela del *whistleblower*, si segnala che la nuova disciplina ha previsto che l'identità di quest'ultimo debba restare segreta, a meno dell'espresso consenso del segnalante a rilevarla o salvo casi particolari. In tal senso, qualvolta la segnalazione abbia comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante verrebbe garantita nei limiti previsti dall'art.329 c.p.p., che impone l'obbligo di segretezza degli atti di indagine fino a che l'indagato non abbia diritto ad averne conoscenza. Sempre in sede processuale, a titolo di ulteriore garanzia contro ritorsioni o

discriminazioni nei confronti del *whistleblower*, è stata prevista l'inversione dell'onere probatorio, imponendo al soggetto, che attua le suddette condotte, di provare che le stesse siano state poste in essere per ragioni estranee alla segnalazione.

Al fine di gestire le segnalazioni la Società ha costituito dei canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni ricevute. Le segnalazioni possono avvenire secondo i seguenti canali di comunicazione interna:

- in forma scritta, inserendo la segnalazione all'interno della cassetta posta in azienda;
- in forma orale; tramite posta ordinaria; tramite posta elettronica all'indirizzo e-mail dell'OdV: odv@fattorieroberti.com;
- mediante utilizzo di uno specifico strumento web di segnalazione che garantisce la sicurezza dei dati tramite crittografia e accesso controllato, confidenzialità e anonimato per il segnalante, facilità d'uso per accedere da vari dispositivi e trasparenza con un codice di identificazione per tracciare la segnalazione. L'accesso di tale sito è possibile dalla pagina istituzionale internet della Società e comunque al seguente link: <https://whistlesblow.it/c/fattorie-roberti-srl/1>

La segnalazione può essere comunicata anche per il tramite di un canale di comunicazione esterna, rivolgendosi ad Anac al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Questa seconda modalità può essere utilizzata nel caso in cui si tratti di una segnalazione avente ad oggetto la violazione del diritto dell'UE, o qualora:

- il canale interno non sia attivo;
- la segnalazione per mezzo dei canali interni non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che se utilizzasse i canali interni questi non verrebbero dato seguito alla segnalazione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, è possibile effettuare una divulgazione pubblica, tramite la quale le violazioni oggetto della segnalazione vengono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone. Quest'ultima modalità può essere utilizzata dal

whistleblower quando le segnalazioni riguardano violazioni del diritto UE e se dovessero ricorrere le seguenti condizioni:

- È stata fatta una segnalazione interna a cui l'ente non ha dato riscontro nei termini previsti e a tale segnalazione abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- Il segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito (es. collusione tra il gestore e l'autore della violazione).

7. CODICE ETICO DI FATTORIE ROBERTI S.R.L.

I codici di comportamento sono linee guida delle responsabilità etico-sociali delle organizzazioni imprenditoriali e rappresentano i principi cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Infatti, il Codice Etico della Società, adottato in data 16.09.2024 a seguito di approvazione del Consiglio di Amministrazione (**ALL.2**), individua i principi comportamentali ai quali si ispira Fattorie Roberti, ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della Società o con la stessa. Il Codice, infatti, si applica senza eccezioni a tutti i membri del CdA, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori esterni e ai fornitori della Società, o più in generale ad ogni persona che presti la propria attività in nome, per conto o in favore di Fattorie Roberti.

In particolare, sulla base delle previsioni contenute nel Codice Etico è possibile brevemente sintetizzare alcuni dei principi fondamentali che Fattorie ha inteso regolamentare nel Codice:

- **Legalità:** la Società agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- **Imparzialità:** la Società omette qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri *stakeholder*;
- **Onestà:** Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo la Società detiene una condotta onesta, e pretende che la stessa sia tenuta anche da parte dei suoi collaboratori e di tutti i Destinatari del Codice;
- **Rispetto dei diritti individuali:** la Società ripudia ogni forma di lesione dei diritti individuali e della dignità umana;
- **Trasparenza:** Nei rapporti con istituzioni o enti pubblici, nella gestione amministrativo-contabile, nei rapporti con i concorrenti, con i fornitori e con i clienti la Società opera con la massima trasparenza e correttezza.
- Rispetto della **salute e sicurezza dei lavoratori** e dei valori e principi alla base della **tutela dell'ambiente**

Tali valori, accanto alle indicazioni sancite dal presente Modello, costituiscono principi fondamentali ai quali deve ispirarsi la Società e tutto il personale in servizio, nonché tutti gli altri soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con la Società.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello l'implementazione di un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso.

Per violazione del Modello si intende, altresì, la violazione degli obblighi di comunicazione a cui sono tenuti i soggetti apicali e il personale operante nella Società, qualora venissero a conoscenza di presunte violazioni del Modello, o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, o di fatti che potrebbero integrare ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto.

I comportamenti illeciti di amministratori, dipendenti, dirigenti, così come qualsiasi inosservanza del Modello, configurano violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure aziendali e dei protocolli (indicati nelle Parti Speciali del Modello), degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione, e di frequenza ai corsi di formazione sono assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è intesa sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne, riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti dal D.lgs. 231/2001, per una più adeguata aderenza della sanzione alla violazione commessa si è proceduto nei seguenti termini.

Il sistema disciplinare viene pubblicato in luogo accessibile a tutti i lavoratori, e comunque reso conoscibile a tutti i Destinatari.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p. e dei principi giuslavoristici esistenti, taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva, che non consentono valutazioni discrezionali, e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato.

Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi sono desunti dalle circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente deve darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni sono suddivise in:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni comportamento semplicemente non conforme ad una o più regole o ai principi del Modello;
- violazione grave/mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nelle regole formalizzate e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/2001.
- violazione gravissima: la ripetuta violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nelle regole formalizzate e degli obblighi informativi all'OdV, che espongono la Società all'applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/2001, ledendo irreparabilmente il rapporto di fiducia.

Nella valutazione del livello di gravità della mancanza sono considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento ovvero il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare le conseguenze negative della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del lavoratore, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnino l'illecito disciplinare.

8.1. I lavoratori

Ai lavoratori che violano il Modello, ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista all'art.7 della L. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL per i lavoratori addetti "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL TURISMO E PUBBLICI SERVIZI", secondo la specifica applicabilità all'interessato:

- **Richiamo verbale, ammonizione scritta e multa**: incorre nell'irrogazione della sanzione del richiamo verbale, e/o dell'ammonizione scritta, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio nel Modello, commette

un'infrazione di lieve entità, che non assume rilevanza esterna all'azienda. Incorre nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non superiore a tre ore di retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio nel Modello, commette un'infrazione di lieve entità, che non assume rilevanza esterna all'azienda, consistente nella violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti nel Modello, oppure reitera per più di due volte una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta.

- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:** incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di cinque giorni, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio nel Modello, reitera per più di due volte, un'infrazione già sanzionata con la multa, oppure commette dolosamente o colposamente una infrazione che assume rilevanza anche esterna alle Società.
- **Licenziamento disciplinare con diritto al preavviso:** incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giustificato motivo con preavviso, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio nel Modello, commette una infrazione di gravità tale da integrare un notevole inadempimento contrattuale.
- **Licenziamento per giusta causa senza preavviso:** incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree individuate come a rischio nel Modello, commette una infrazione astrattamente tale da integrare una condotta di reato, tra quelli contemplati nel Decreto.

In ogni caso, con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-septies del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "*Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.lgs. 81/2008*", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- I. Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti II, III, IV;

- II. Incorre nel provvedimento della multa il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti III e IV;
- III. Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto IV;
- IV. Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso, il dipendente che adotta un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, così come specificato nel punto III che precede, come pure il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 c.p.;
- V. Incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

L'apertura del procedimento disciplinare per l'accertamento delle infrazioni sopra indicate e la sua gestione è rimessa alla responsabilità del Presidente che condivide le sue determinazioni con il CDA. La comunicazione di apertura del procedimento viene inoltrata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. L'irrogazione della sanzione disciplinare è effettuata dal Presidente.

Il provvedimento relativo all'esito del procedimento disciplinare e l'eventuale sanzione irrogata sono comunicati all'Organismo di Vigilanza mediante la trasmissione di una copia del provvedimento.

Allo stesso modo si procede nel caso in cui il procedimento disciplinare debba essere archiviato non essendosi riscontrata alcuna violazione rilevante.

8.2. I collaboratori esterni e gli agenti

I collaboratori esterni e gli agenti debbono rispettare le regole ed i valori etici cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività e, pertanto, in caso di violazione sono passibili di sanzioni. A tal fine, la Società inserisce all'interno dei contratti di consulenza (e delle lettere di incarico) più significativi stipulati con tali soggetti, specifiche clausole, le quali potranno prevedere la risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione dei contenuti del Modello e del Codice Etico della Società. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Società.

8.3. Gli amministratori

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare mediante relazione scritta, l'intero Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico.

Sarà quindi il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente, sentito comunque l'amministratore il cui comportamento è oggetto di valutazione. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica.

Gli amministratori al momento dell'assunzione dell'incarico, o comunque con l'approvazione di ogni nuova versione del Modello, prendono conoscenza dell'intero Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ed accettano il seguente sistema sanzionatorio-disciplinare avente natura "convenzionale", rilasciando una lettera di accettazione, la cui copia è conservata agli atti dell'ufficio amministrativo della Società e trasmessa in copia all'OdV.

8.4. Il Sindaco Unico

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione. Sarà, quindi, il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente sentito comunque il sindaco il cui

comportamento è oggetto di valutazione. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica.

8.5. I componenti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà, in collaborazione con il Sindaco, ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV, che sia anche un dipendente o dirigente della Società, si applicheranno le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti. In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco terranno sempre informato l'OdV.

9. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adozione del presente Modello da parte del CDA è resa pubblica mediante comunicazione inviata a tutti i Destinatari, annotazione sul sito internet della Società, mediante affissione anche per estratto presso la bacheca, e comunque con idonee modalità finalizzate alla conoscenza dell'esistenza del Modello da parte di coloro che ne sono legittimamente interessati.

La Società garantisce la diffusione del Modello non solo tra i dipendenti, ma anche tra i soggetti terzi che operano in nome e/o per conto della Società. La modalità di comunicazione/divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

Per quanto attiene invece i soggetti terzi coinvolti in maniera significativa nelle attività c.d. a rischio, quali, a titolo esemplificativo, consulenti, fornitori, partner commerciali a vario titolo, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico.

È garantita la possibilità di consultare il presente Modello il cui testo integrale è messo a disposizione presso la Società. Il Modello è reso disponibile anche in formato elettronico a tutti gli interessati appartenenti alla Società.

10. FORMAZIONE

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Società in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia, prevede un adeguato programma di formazione graduato in funzione dei livelli dei destinatari e delle attività svolte.

La Società prevede dunque un apposito programma di formazione dopo ogni adozione di una nuova versione del Modello o, comunque, almeno ogni tre anni dall'ultima adozione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per gli amministratori, i sindaci, i responsabili delle attività sensibili e, comunque, per tutto il personale in servizio nella Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato da Fattorie Roberti.

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

La formazione dovrà avere per oggetto i principi e contenuti del Modello, le eventuali modifiche apportate al Modello, il Codice Etico e le procedure adottate dalla Società. Appositi corsi di formazione sono organizzati per permettere ai neoassunti di prendere conoscenza del Modello e dei principi etici vigenti in Fattorie Roberti.

L'Organismo di Vigilanza verifica che tutti i Destinatari del Modello siano stati adeguatamente formati ed informati dell'adozione e dei contenuti dello stesso. I destinatari della formazione sono tenuti a:

- I. acquisire conoscenza dei principi e dei 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.