



FRUTTAGE S.c.p.a.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 18/12/2020

INDICE

1.# INTRODUZIONE	5#
1.1.# La responsabilità amministrativa degli Enti	5#
1.2.# Fonti del Modello	10#
2.# IL MODELLO	11#
2.1.# Principi ispiratori e finalità del Modello	11#
2.2.# Le Linee Guida di Confindustria	12#
2.3.# Approccio metodologico	13#
FASE I: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE.....	14#
FASE II: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO.....	14#
FASE III: IDENTIFICAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO	16#
FASE IV: GAP ANALYSIS	16#
FASE V: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	17#
3.# STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	18#
4.# LE DELEGHE ED I POTERI	19#
4.1.# Principi generali	19#
4.2.# Requisiti essenziali	19#
5.# IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DI GESTIONE.....	21#
5.1.# IL CODICE ETICO DI FRUTTAGE!	21#
5.2.# SISTEMI DI GESTIONE	21#
6.# L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	23#
6.1.# Il disposto normativo	23#
6.2.# Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	23#
6.3.# Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	24#
6.4.# Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	26#
6.4.1.#Il disposto normativo	26#
6.4.2.#Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26#
6.4.3.#Regole di funzionamento	28#
6.4.4.#Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	28#
6.4.5.#Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	29#
7.# I REATI EX D. LGS. 231/2001 IN FRUTTAGE!	31#
7.1.# I processi aziendali analizzati	31#
7.1.1.#Gestione commerciale.....	31#
7.1.2.#La gestione produttiva ed il controllo da enti.....	32#
7.1.3.#Gestione Approvvigionamenti	32#
7.1.4.#Gestione risorse umane	32#
7.1.5.#Gestione Amministrativa.....	33#
7.1.6.#Gestione salute e sicurezza sul lavoro	33#
7.1.7.#Gestione sistemi informativi	33#

7.1.8.#Gestione ambientale	34#
7.2.# Fattispecie di reato applicabili.....	34#
7.2.1.# reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale “A”)	34#
7.2.1.1.# Definizione di p.a. e di soggetti incaricati di pubblico servizio	34#
7.2.1.2.# Tipologia di reati.....	37#
7.2.1.3.# Processi a rischio	38#
7.2.2.# reati societari (Parte Speciale “B”)	39#
7.2.2.1.# Tipologia di reati.....	39#
7.2.3.# reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale “C”)	42#
7.2.3.1.# Tipologia di reati.....	42#
7.2.3.2.# Processi a rischio	43#
7.2.4.#reati in tema di riciclaggio (Parte Speciale “D”).....	43#
7.2.4.1.# Tipologia di reati.....	43#
7.2.4.2.# Processi a rischio	43#
7.2.5.# reati informatici e trattamento illecito di dati (Parte Speciale “E”).....	44#
7.2.5.1.# Tipologia di reati.....	44#
7.2.5.2.# Processi a rischio	45#
7.2.6.# reati contro l’industria e il commercio (Parte Speciale “F”).....	46#
7.2.6.1.# Tipologia di reati.....	46#
7.2.6.2.# Processi a rischio	46#
7.2.7.# reati ambientali (Parte Speciale “G”)	47#
7.2.7.1.# Tipologia di reati.....	47#
7.2.7.2.# Processi a rischio	48#
7.2.8.#Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare (Parte Speciale “H”)	48#
7.2.8.1.# Tipologia di reati.....	48#
7.2.8.2.# Processi a rischio	51#
7.2.9.#Reati tributari (Parte Speciale “I”).....	51#
7.2.9.1.# Tipologia di reati.....	51#
7.2.9.2.# Processi a rischio	52#
7.2.10.# I delitti di criminalità organizzata, i reati transnazionali e l’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci	52#
7.2.10.1.# Tipologia di reati.....	52#
7.2.10.2.# Processi a rischio	54#
8.# PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	55#
8.1.# Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti.....	55#
8.2.# Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori/professionisti....	56#
9.# SISTEMA DISCIPLINARE	57#
9.1.# Principi generali	57#

9.2.# Sanzioni applicabili ai dipendenti.....	58#
9.3.# Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti.....	59#

1. INTRODUZIONE

1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti

In ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali e con attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, il Governo ha predisposto e definito un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società, emanando il **D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**.

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

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

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (cosiddetti “soggetti apicali”);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

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

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

esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati come da allegato 2 della Parte Generale del presente Modello (cosiddetti "reati-presupposto").

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

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001, integrato dall'art. 1, c. 77, lett. a), n. 1), L. 6 novembre 2012, n. 190 e dall'art. 1, comma 9 lettera b) della Legge n. 3 del 9 gennaio 2019);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 17 della legge 23 luglio 2009, n. 99);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262, dall'art. 1, c. 77, lett. b), L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'articolo 12, comma 1, lettere a, b, c, d, e), della Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228 e modificato dall'articolo 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38, dall'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 e successivamente dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199);

- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs. 24 febbraio 1998 n.58);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007, in ultimo modificato dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs 231/01, aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1 D.Lgs 231/01, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.17);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs 231/01, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15);
- reati ambientali (art. 25 undecies, introdotti dal D. Lgs. 121 del 7 luglio 2011, integrato e modificato dall'articolo 1, comma 8, lettere a) e b), della Legge 22 maggio 2015, n. 68);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, introdotto dall'art. 2, c. 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e integrato dall'articolo 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, introdotto dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167, Legge europea 2017).

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa (art. 25 quaterdecies, introdotto dall'articolo 5, comma 1 della Legge 3 maggio 2019 n. 39).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, introdotto dall'art. 39, comma 2 del DL n. 124 del 26 ottobre 2019, convertito con Legge n. 157 del 24 dicembre 2019).

Con riferimento all'elenco suddetto dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., vanno considerate inoltre le novità introdotte dal D.Lgs. 21/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 68/2018 ed entrato in vigore in data 6 aprile, contenente «Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103».

Il D.Lgs. 21/2018 afferma la centralità del Codice penale, frenando il proliferare di interventi legislativi cosiddetti "sparsi".

L'articolato normativo interviene dunque in più ambiti (tutela della persona, dell'ambiente, del sistema finanziario, reati di associazione di tipo mafioso e con finalità di terrorismo), abrogando disposizioni esterne al Codice penale e introducendone altre al suo interno.

In particolare con riferimento alla responsabilità degli enti, viene segnalata la soppressione dell'articolo 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell'articolo 25-terdecies del Decreto 231, "Razzismo e xenofobia") e dell'articolo 260 del D.Lgs. 152/2006 (richiamato invece nell'articolo 25-undecies, "Reati ambientali").

Il D.Lgs. 21/2018 però mantiene il rilievo penale delle fattispecie previste dagli articoli suddetti abrogati. Esse infatti vengono disciplinate all'interno del Codice dai nuovi articoli, rispettivamente l'art. 604-bis ("Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa") e l'art. 452-quaterdecies ("Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti").

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

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

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

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

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

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

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

Per alcune fattispecie, attinenti in particolare i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i reati in materia di sicurezza sul lavoro, sono altresì previste:

- sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la

revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.2. Fonti del Modello

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

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione la Società Fruttage! S.c.p.a. (di seguito anche “Fruttage!” o “Società” o “Ente”) ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e delle linee guida predisposte da Confindustria.

2. IL MODELLO

2.1. Principi ispiratori e finalità del Modello

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

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

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

Il presente Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione di Fruttage! con apposita delibera.

2.2. Le Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono il punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. I passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio, evidenziati nelle suddette Linee Guida di Confindustria, possono essere schematizzati nei seguenti punti fondamentali:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli
- eventi pregiudizievoli previsti dal DLgs 231/01 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex DLgs 231/01 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono:

- Codice Etico e principi di comportamento con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e reati ambientali), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico e principi di comportamento con riferimento ai reati considerati;
- struttura organizzativa,
- formazione e addestramento,

- comunicazione e coinvolgimento,
- gestione operativa,
- sistema di monitoraggio della sicurezza e delle attività collegate alla prevenzione dei reati ambientali.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (cd. Separazione delle funzioni), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici di comportamento generali e specifici relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda.

2.3. Approccio metodologico

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono, al riguardo, l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'Ente stesso.

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

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

FASE I: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE

Innanzitutto, si è proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso Fruttage! relativa a:

- organigramma;
- statuto;
- regolamenti;
- manuale qualità aziendale;
- mansionari aziendali;
- deleghe e procure.

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

Settore di riferimento e attività di Fruttage!

Fruttage! è una cooperativa nata nel 1994 con soci cooperative agricole agroindustriali e dei servizi emiliano-romagnole e, successivamente, il gruppo industriale Coind. Opera in due stabilimenti di lavorazione e confezionamento di prodotti, ad Alfonsine di Ravenna e a Larino in Molise.

Negli impianti di Fruttage! si possono distinguere due tipi di linee di trasformazione: le linee del caldo, per la produzione di bevande e di derivati del pomodoro, e le linee del freddo per la produzione di ortaggi surgelati.

Il rapporto con il consumatore finale avviene soprattutto mediante la GDO e attraverso i servizi di ristorazione collettiva, a marchio dei clienti e anche con marchi del consorzio.

FASE II: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

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

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

Le aree di attività a rischio di commissione reati sono state individuate nelle seguenti:

- Processo commerciale
- Processo produttivo
- Processo di approvvigionamento
- Processo amministrativo
- Processo di gestione del personale
- Processo gestione sistemi informativi
- Processo di gestione ambientale
- Processo di gestione salute e sicurezza sul lavoro

Il dettaglio dei processi analizzati all'interno delle singole aree, per tipologia di reato, è riportato nei paragrafi dedicati ai reati.

I risultati degli incontri sono stati documentati con sintetiche schede descrittive.

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

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

Nel corso del 2013 si è operato inoltre un primo aggiornamento del Modello adottato a dicembre 2008. L'aggiornamento ha riguardato una verifica puntuale sulle attività di miglioramento svolte in termini di adozione di procedure per la gestione del personale in termini di sicurezza sul lavoro e per la prevenzione dei

rischi da reati colposi ad esso riferiti. Inoltre sempre in tema di sicurezza sul lavoro si è svolta una verifica dell'adeguatezza delle procedure in essere nello stabilimento di Larino, acquisito dalla Cooperativa con il processo fusione per incorporazione di Fruttage! Molise. Si è svolta poi l'analisi di risk assessment con riferimento ai reati introdotti dalla normativa sulla responsabilità amministrativa delle imprese successivamente all'adozione del Modello da parte di Fruttage!. In particolare si sono analizzati i processi aziendali con riferimento alle implicazioni in termini di rischi da responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. ed alle tipologie di reati relativi a: delitti nei confronti di industria e commercio, reati informatici, reati ambientali, reati da impiego di lavoratori irregolari da Paesi terzi, reati da induzione indebita a dare o promettere utilità, reati di corruzione tra privati.

L'ultimo aggiornamento condotto nel 2020 ha riguardato in specifico la prevenzione dei reati contro la personalità individuale (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) e dei reati tributari. Inoltre si è aggiornato il sistema di controlli riferito ai reati contro l'industria e commercio per le produzioni biologiche ed al reato della corruzione tra privati con un aggiornamento dei controlli in tema di selezione di clienti e fornitori. Infine si è proceduto ad adeguare il sistema di controlli complessivamente previsto nel Modello alla nuova struttura organizzativa e di deleghe direzionali individuate dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'aggiornamento ha riguardato anche la gestione del Codice Etico della Società quale documento allegato alla Parte Generale del Modello.

FASE III: IDENTIFICAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO

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

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

FASE IV: GAP ANALYSIS

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nelle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto, quindi, a valutare congiuntamente al soggetto responsabile del processo a rischio non sufficientemente presidiato, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a

prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

FASE V: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza dei protocolli esistenti ed, ove necessario, si è identificata la necessità di definire un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

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

Tali protocolli, per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati. Pertanto, si è stabilito di definire prassi/comportamenti idonee a consentire alla Società di contrastare la commissione di reati, anche mediante l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

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

3. STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello, e di una Parte Speciale, strutturata in tante sezioni quanti sono i reati ritenuti come riferibili, in termini di rischio ipotetico, ad una realtà quale Fruttage! in funzione della sua struttura organizzativa e dell'attività svolta.

In particolare, la Parte Generale descrive il quadro normativo, le fonti ed i principi ispiratori del Modello, i principi etici e le regole di condotta per i destinatari del Modello, la struttura e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, i poteri e le funzioni a esso attribuite, il sistema disciplinare previsto per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e la diffusione del Modello, sia verso l'esterno che internamente, e la formazione del personale sui suoi contenuti.

La Parte Speciale, invece, per ogni tipologia di reato individuata, oltre a contenere una descrizione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, individua le attività sensibili e definisce i principi generali e specifici di riferimento e le regole di comportamento finalizzate alla gestione dei controlli delle attività sensibili.

Il Modello si completa con gli allegati che ne costituiscono parte integrante:

a) Allegati alla Parte Generale:

- Allegato 1: Decreto Legislativo 231/2001;
- Allegato 2: Elenco dei reati e sanzioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Allegato 3: Elenco deleghe e procure;
- Allegato 4: Codice Etico;
- Allegato 5: Organigramma aziendale

b) Allegati alla Parte Speciale

- Allegato 1: Documento Risk Assessment ex D. Lgs. 231/2001 - Aggiornamento 2020

4. LE DELEGHE ED I POTERI

4.1. *Principi generali*

Il sistema di deleghe e procure è strutturato sulla base delle prescrizioni di legge e delle Linee Guida per la costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, dettate da Confindustria.

Le Linee Guida di Confindustria individuano nel Consiglio di Amministrazione della Società l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma; dall'altro, impongono che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Esse, inoltre, prescrivono l'obbligo per le società di istituire un flusso informativo istituzionalizzato, nei confronti di tutti gli enti o soggetti aziendali a qualsiasi titolo interessati, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. I poteri così conferiti devono quindi essere periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

4.2. *Requisiti essenziali*

Le deleghe e le procure devono essere regolarmente formalizzate attraverso le modalità previste da legge. Esse devono inoltre essere registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese ai fine di garantire adeguata pubblicità e opponibilità a terzi.

Ogni atto di delega o conferimento di poteri di firma contempla le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito nella elencazione delle tipologie di attività e di atti per le quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le deleghe e le procure vanno pubblicizzate internamente con opportune modalità di comunicazione. Esse sono adeguatamente raccolte, organizzate e poste a disposizione di soggetti aziendali e di terzi interessati.

Inoltre, il sistema di deleghe e poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

Devono essere previsti, quindi, singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema in essere.

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

- alle previsioni dello Statuto sociale della Cooperativa;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione in cui vengono conferite deleghe di potere.

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

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative di Fruttage!, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello, e si attengono a quanto previsto dalle procure formali attribuite nella Società.

L'elenco delle deleghe e delle procure conferite in Fruttage! è allegato al presente documento "Parte Generale - Allegato 3".

5. IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DI GESTIONE

5.1. IL CODICE ETICO DI FRUTTAGE!

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

Secondo quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, il Codice Etico deve prevedere:

- i principi etici generali di riferimento;
- le norme di comportamento da tenere;
- le modalità di attuazione di quanto previsto dallo stesso, compreso, anche, un'efficace sistema sanzionatorio in relazione alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Inoltre, data l'importanza di tale documento, l'ente ha il compito di effettuare un adeguato programma di formazione continua sui contenuti del Codice Etico, in modo da sensibilizzare i destinatari rispetto alle problematiche relative allo stesso. Tale piano di formazione deve essere elaborato in base alle esigenze differenziate delle varie figure e delle responsabilità dei destinatari. In tal senso, è prevedibile una formazione più approfondita per le figure apicali e per le figure che operano nelle aree considerate maggiormente a rischio

Il Codice Etico di Fruttage! è parte integrante del presente Modello (**Allegato 4 alla Parte Generale**).

5.2. SISTEMI DI GESTIONE

Fruttage! possiede la certificazione del sistema di gestione qualità aziendale UNI EN ISO 9001:2015. Inoltre i prodotti sono realizzati e certificati secondo i più avanzati e severi standard di Sicurezza Alimentare (BRC/IFS). I protocolli e le procedure previsti da tali sistemi certificati, per le parti di riferimento, costituiscono parte costitutiva del presente Modello di organizzazione.

La Cooperativa inoltre, nell'ambito del processo di evoluzione della gestione della sicurezza sul lavoro, ha portato avanti con successo il percorso di sviluppo del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro con l'ottenimento della certificazione 45001 con l'implementazione delle prescrizioni previste dal

processo di certificazione del sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori.

La Cooperativa in tema di gestione degli aspetti di natura ambientale, possiede la certificazione ISO 14001.

Infine la Cooperativa ha acquisito la certificazione SMETA-SEDEX che certifica l'assenza di comportamenti non etici e di sfruttamento del lavoro minorile.

Con riferimento alle certificazioni acquisite dalla Cooperativa il Modello rimanda comunque alle indicazioni esposte anche nel proprio sito aziendale (<https://www.fruttage.it/ricerca-e-innovazione>).

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

6.1. *Il disposto normativo*

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

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

La legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha disposto l'inserimento di un ulteriore comma all'articolo 6 del D.lgs. 231/01 il quale prevede, con decorrenza 1 gennaio 2012, la possibilità che, nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possano essere svolte dal Collegio Sindacale della Società.

La previsione normativa di un "organismo dell'Ente", unitamente alle considerazioni espresse, sul punto nella relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, fanno ritenere che esso non possa essere identificato con un soggetto esterno all'Ente medesimo. Tale previsione non implica che i soggetti individuati come componenti dell'Organismo di Vigilanza debbano necessariamente essere tutti esterni o tutti interni alla Società. Tale scelta dipende, tra l'altro, dalle possibilità date dall'organizzazione aziendale e dalla sua previsione di figure di staff alla direzione aziendale che più si adattano come caratteristiche a quelle previste per l'essere componente dell'ODV.

6.2. *Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

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

- stabilità e continuità: l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;

- indipendenza ed autonomia: l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Consigliere con Procura, Consiglio di Amministrazione) e che i membri dell'OdV siano estranei alla gestione operativa dell'Ente;
- professionalità: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- onorabilità: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

6.3. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specifica realtà aziendale di Fruttagei, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma collegiale.

In base a quanto suddetto i componenti dell'OdV, scelti tra soggetti con esperienza in materia legale-societaria, amministrativo-contabile o di sicurezza sul lavoro, vengono individuati in modo tale da garantire il rispetto, in capo all'organismo che congiuntamente formano, complessivamente dei seguenti requisiti:

1. Autonomia di iniziativa e di controllo;
2. Stabilità e qualificazione professionale;
3. Conoscenza della realtà societaria e delle materie oggetto dell'attività di controllo;
4. Indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

Sono, pertanto, previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali di Fruttagei o revisori da questa incaricati;

- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la società, o con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- decadere dalla funzione o dalla carica ricoperta al momento della nomina.

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti, per tutti gli amministratori, da Fruttage! e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

L'OdV di Fruttage! resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni. A tal fine il CdA di Fruttage! stabilisce un budget annuale a disposizione dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e valido per l'intero periodo dei tre esercizi in cui l'ODV resta in carica.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare un compenso per chi compone l'ODV al momento della sua nomina. Tale compenso, se determinato, rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

6.4. Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

6.4.1. Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quanto ai compiti dell'OdV, prevede che esso debba:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

La medesima disposizione, quanto ai requisiti dell'OdV, prevede che esso debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

6.4.2. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;

- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione, come descritto al successivo punto 6.4.4.;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'OdV sottopone lo stesso a due tipi di verifiche periodiche:

- verifiche sugli atti: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle aree di attività a rischio;
- verifiche sulle prassi/procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e delle relative procedure, secondo gli standard professionali previsti da Fruttage!.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i Destinatari del Modello.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

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

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'OdV, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore di Fruttage!;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

Tutta la documentazione riguardante l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

6.4.3. Regole di funzionamento

Spetta allo stesso OdV procedere, fra i suoi componenti, alla nomina di un membro con funzioni di Presidente e di un membro con funzioni di Segretario.

Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano per età.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno trimestrale, su convocazione del Presidente.

Inoltre, è convocato dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità, nel luogo fissato, per mezzo di apposito avviso trasmesso a tutti i componenti, nonché in caso di richiesta anche di uno solo dei suoi componenti ovvero del Consiglio di Amministrazione.

La convocazione è effettuata con un preavviso di almeno dieci giorni, salvo il caso d'urgenza, mediante comunicazione scritta riportante gli argomenti posti all'ordine del giorno ed è corredata dalle informazioni necessarie per la discussione.

Il Presidente ed il Segretario redigono e sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico.

Per la validità delle deliberazioni occorre la presenza della maggioranza dei membri in carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti. A parità dei voti prevale quello di chi presiede la riunione.

L'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive comporta la decadenza dalla carica.

Alle adunanze dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti qualora espressamente invitati dall'OdV.

6.4.4. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici

canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e il Consiglio di Amministrazione di Fruttage!.

A tal fine l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione:

- a seguito di ogni seduta, nel corso della riunione immediatamente successiva degli Organi Sociali, circa l'attività svolta;
- annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente o alla Direzione Operativa della Società.

6.4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare:

- a) obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima;

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- l'OdV garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Fruttage! o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati.

L'OdV raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Fruttage!.

Con riferimento al punto b), devono senza indugio essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le 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 di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio di Fruttage!;
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

7. I REATI EX D. LGS. 231/2001 IN FRUTTAGE!

7.1. I processi aziendali analizzati

L'organizzazione aziendale prevede la figura del Presidente Amministratore Delegato, del Direttore Operativo con procura formalizzata per la gestione risorse umane e poteri di spesa e deleghe in specifico su sicurezza sul lavoro e ambiente, dei Direttori di funzione (Amministrazione finanza e controllo, Produzione e tecnica, Risorse umane e organizzazione, Supply chain, Commerciale) con poteri di spesa in base a procure formalizzate e deleghe del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre l'organizzazione prevede specifici poteri per il Direttore di stabilimento della sede di Larino con poteri definiti da procura formalizzata.

Per la descrizione in dettaglio dell'organizzazione si rimanda agli Organigrammi aziendali – Allegato 5 della Parte Generale.

7.1.1. Gestione commerciale

La gestione commerciale riguarda le attività relative al rapporto con i clienti dalla selezione dei clienti, alla gestione della contrattualistica, alla fornitura di prodotti, fino alla gestione delle condizioni di vendita e definizione di tempistica degli incassi.

Nell'ambito del processo commerciale, sono state individuate le fasi di attività a rischio in relazione alle tipologie di reati previsti dal Decreto.

L'Ufficio Commerciale di Fruttage! è strutturato in tre principali canali commerciali:

- **Canale Retail**, che comprende gran parte delle vendite riferite alla GDO-DO e la cui responsabilità è direttamente riferibile al Direttore Commerciale;
- **Canale Catering/Scambi industriali/rete agenti/discount**, che comprende le altre tipologie di clienti Italia non ricomprese nel Retail e per il quale vi è un Responsabile di Area che fa riferimento al Direttore Commerciale;
- **Canale Vendite Estero**, che comprende le vendite verso clienti estero e per il quale vi è un Responsabile di Area che fa riferimento al Direttore Commerciale.

I clienti della cooperativa sono principalmente clienti privati. Vi sono anche forniture di prodotti per clienti che svolgono servizi di interesse pubblico rispetto ai quali sono previsti nell'ambito dell'attività commerciale particolari procedure di formalizzazione.

7.1.2. La gestione produttiva ed il controllo da enti

I controlli da parte di Enti riguardano soprattutto l'ambito del processo produttivo e dei processi ad esso collegati. Il rapporto con la Pubblica Amministrazione (ad es. Asl) può riguardare controlli in produzione sia di routine che per eccezioni in base a segnalazione dei consumatori.

Altre tipologie di controlli possono riguardare alcuni aspetti relativi alla progettazione del prodotto.

Infine controlli esterni da parte di enti pubblici riguardano le verifiche rispetto alla rendicontazione spese per investimenti e percezione di contributi pubblici.

7.1.3. Gestione Approvvigionamenti

La gestione degli approvvigionamenti consiste sia, nella ricerca e selezione di fornitori di beni e/o di servizi necessari alla Società per poter svolgere le proprie attività, che nella gestione operativa dell'ordine di acquisto.

Rientrano in tale processo anche le attività collegate alla realizzazione di investimenti.

Particolare attenzione si è riservata alla gestione dei rapporti con fornitori ed alla gestione degli incarichi professionali ed utilizzo dei poteri di spesa con riferimento alle deleghe di spesa eventualmente assegnate o come utili da definire al fine di una migliore corrispondenza tra situazione formale e sostanziale.

7.1.4. Gestione risorse umane

Il processo di gestione delle risorse umane è l'insieme di tutte quelle attività relative alla selezione ed assunzione di nuove risorse alla gestione amministrativa del personale ed alla formazione del personale.

In Fruttage!, le attività collegate alla selezione ed assunzione di nuove risorse sono state approfondite tenendo conto della selezione del personale avventizio e del personale impiegatizio, quadro e dirigenziale.

Per quanto riguarda la gestione amministrativa del personale, le attività considerate vanno dall'alimentazione dell'anagrafica dipendenti, alla rilevazione delle presenze e, in ultimo, all'elaborazione delle buste paga. Collegato all'amministrazione del

personale si è approfondito la gestione documentale del personale proveniente da paesi terzi non comunitari.

Inoltre, si è approfondito il processo di formazione del personale, con una particolare attenzione alle eventuali iniziative finanziate mediante richiesta di contributi pubblici.

7.1.5. Gestione Amministrativa

Quello amministrativo è il processo che interessa direttamente tutto il comparto amministrativo e, indirettamente, le altre funzioni aziendali. Le principali attività svolte nell'ambito di tale processo sono: la predisposizione del bilancio d'esercizio e di tutte le rendicontazioni a preventivo (piani strategici, budget e preconsuntivi) ed a consuntivo (situazioni infrannuali periodiche), la fatturazione attiva e passiva, la gestione degli incassi e dei pagamenti, la gestione delle risorse finanziarie, la gestione delle erogazioni liberali.

7.1.6. Gestione salute e sicurezza sul lavoro

Il processo di gestione della salute e sicurezza sul lavoro consiste nella gestione di tutti gli adempimenti necessari per tutelare le condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tali aspetti sono stati esaminati, in primo luogo, acquisendo ed analizzando la documentazione relativa alla gestione della sicurezza sul lavoro già presente in Fruttage!, e successivamente, esaminando le procedure e le prassi in essere, con una particolare attenzione ad aspetti quali: organigramma e documentazione della sicurezza sul lavoro, gestione DVR, istruzioni operative, gestione del personale interno ed esterno, formazione, valutazione infortuni, manutenzioni e costi della sicurezza.

La gestione della sicurezza sul lavoro è stata esaminata tenendo conto degli stabilimenti in cui viene svolta l'attività produttiva e avendo come riferimento dell'analisi il sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza presente nella Società.

7.1.7. Gestione sistemi informativi

Tale processo aziendale si compone di tutte le attività volte alla gestione dei sistemi informativi e telematici.

In Fruttage!, i punti di attenzione hanno riguardato principalmente: la gestione della corretta informazione dei dipendenti rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici.

7.1.8. Gestione ambientale

Dal punto di vista dei reati ambientali si sono considerati gli aspetti di natura ambientale collegati alla gestione degli stabilimenti della Cooperativa ed in particolare alle attività collegate alla gestione delle acque, dei rifiuti e delle emissioni in atmosfera per le quali devono essere previsti controlli ai fini della prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle imprese ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

7.2. Fattispecie di reato applicabili

7.2.1. I reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale "A")

7.2.1.1. Definizione di p.a. e di soggetti incaricati di pubblico servizio

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal titolo II del libro secondo del codice penale.

Il D.Lgs. 231/01 individua, fra le diverse fattispecie, le ipotesi corruttive, nelle varie forme, di malversazione ai danni dello stato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, cui si aggiungono la truffa ai danni dello stato e la frode informatica, di cui agli artt. art. 640, Il comma, n. 1, 640 bis e 640 ter c.p..

Il soggetto passivo del reato è quindi la Pubblica Amministrazione, secondo l'accezione estesa individuata dalla giurisprudenza che ha fornito alcuni indici rivelatori del carattere pubblicistico di un Ente, quali:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

L'applicazione pratica di tali principi presenta spesso elementi di criticità. Tenuto conto della rilevanza attribuita dal D.Lgs. 231/2001, la Società ritiene di adottare un criterio prudenziale, optando per un'interpretazione ampia del concetto di Pubblica Amministrazione, fino ad includere anche soggetti che, sebbene presentino formalmente una natura privatistica, sono contraddistinti dal carattere pubblicistico dell'attività esercitata ovvero dalla rilevante presenza di partecipazioni da parte di soggetti pubblici.

Pertanto si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
 - Camera e Senato, Ministeri, Regioni, Province e Comuni;
 - Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
 - Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
 - Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e del Territorio, Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;
 - ACI – Automobile Club d'Italia, ASI – Agenzia Spaziale italiana, CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI – Comitato Olimpico Nazionale, CRI – Croce Rossa italiana, ENEA – Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ENPALS – Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, ICE – Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL – Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPDAP – Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, INPS – Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS – Istituto superiore di sanità, ISAE – Istituto di Studi e Analisi Economica, ISTAT – Istituto nazionale di statistica, IPZS – Istituto poligrafico e zecca dello Stato, Amministrazione dei Monopoli di Stato;
 - Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:
 - Poste Italiane S.p.A., RAI – Radiotelevisione Italiana, Ferrovie dello Stato;

- Enel S.p.A., Eni S.p.A., Telecom Italia S.p.A., ecc.

Le figure che assumono rilevanza al fine della commissione di tali tipologie di reato sono quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

In sostanza l'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno, la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale¹.

¹ La Corte di Cassazione è più volte intervenuta per cercare di esemplificare le due nozioni. Si segnalano, pertanto, alcune pronunce, al fine di chiarire l'applicazione pratica che ne ha fatto la giurisprudenza.

Sono considerati pubblici ufficiali:

- tutti coloro che, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, possono e debbono formare e manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione oppure esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autorizzativi, deliberativi o certificativi (Cass. Pen., sez. un., 11.7.1992, n. 7598);
- gli operatori di istituti di credito - normalmente esclusi dall'ambito pubblico - per le attività svolte dai medesimi istituti nelle vesti di banche agenti o delegate dall'amministrazione finanziaria (Cass. Pen., sez. VI, 24.4.1997, n. 3882);
- gli organi amministrativi e il presidente di società privata concessionaria di autostrade, ovvero concessionaria dell'ANAS, in quanto dette società assolvono la funzione di protezione dell'interesse pubblico affidata originariamente all'Ente concedente (Cass. Pen., sez. III, 13.9.1993, n. 1806);
- i dipendenti dell'Ente delle Ferrovie dello Stato anche dopo la trasformazione in S.p.A., in quanto vengono conservate le caratteristiche proprie dell'originaria natura pubblicistica (Cass. Pen. sez. I, 23.9.2000, n. 10027);
- i componenti le commissioni di gara d'appalto per le forniture alle Unità sanitarie locali, dotati di poteri certificativi che concorrono a manifestare la volontà dell'amministrazione (Cass. Pen., sez. VI, 4.1.1996, n. 96).

Sono stati considerati incaricati di un pubblico servizio:

- gli amministratori degli enti fieristici, poiché gli stessi svolgono un'attività caratterizzata da fini sociali (Cass. Pen., sez. VI, 11.4.1997, n. 3403);
- gli impiegati postali addetti alla selezione e allo smaltimento della corrispondenza, anche dopo che l'Ente poste è stato trasformato in società per azioni, poiché i servizi postali e quelli di telecomunicazione appartengono al novero dei servizi pubblici (Cass. Pen. sez. VI, 25.9.1998, n. 10138).

In ogni caso, ai fini della realizzazione delle diverse fattispecie di reato, così come tipizzate dal Legislatore, le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di un pubblico servizio finiscono sostanzialmente per coincidere.

Pertanto, i destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

7.2.1.2. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, descritti nel dettaglio nelle Linee Guida di Confindustria, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Fruttage!.

A) FATTISPECIE CORRUTTIVE

- Art. 317 del Codice Penale – Concussione
- Art. 318 del Codice Penale – Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 del Codice Penale – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis del Codice Penale – Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter del Codice Penale – Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319 quater del Codice Penale – Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 del Codice Penale – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 del Codice Penale – Istigazione alla corruzione
- Art. 346 bis del Codice Penale – Traffico di influenze illecite

B) REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

- Art. 316-bis del Codice Penale – Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea
- Art. 316-ter del Codice Penale – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

C) TRUFFA E FRODE AI DANNI DELLO STATO

- Art. 640 del Codice Penale – Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640 bis del Codice Penale – Truffa aggravata ai danni dello Stato

Fattispecie

- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, una retribuzione non dovuta, in denaro o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un determinato atto di ufficio, lo ometta, lo ritardi, ovvero compia un atto contrario ai doveri di ufficio, anche nel caso si tratti di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

7.2.1.3. Processi a rischio

I reati considerati trovano come presupposto l'esistenza di rapporti con la Pubblica Amministrazione, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri e gli Organi Comunitari. Le aree di attività ritenute più a rischio ai fini del presente Modello sono le seguenti:

<u>Area di attività</u>	<u>Processo</u>
Processo Commerciale	- Acquisizione e gestione di fornitura per clienti che svolgono servizi di interesse pubblico
Area Produzione	- Gestione contributi pubblici e controlli da enti
Processo di approvvigionamento	- Acquisto di orticole e frutta; - Acquisto di impianti e finanziamenti collegati; - Acquisto di imballi, semilavorati e materie sussidiarie - Acquisti da fornitori per servizi di trasporto - Acquisti per servizi di manutenzione - Acquisto di altri beni e servizi.
Processo di gestione delle risorse umane	- Selezione ed assunzione del personale: avventizi; - Selezione ed assunzione del personale: operai fissi ed impiegati; - Gestione amministrativa del personale; - Finanziamenti per formazione del personale.

- Processo amministrativo
- Rapporti con Organi ispettivi
 - Erogazioni liberali e sponsorizzazioni

7.2.2. I reati societari (Parte Speciale "B")

7.2.2.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati societari, secondo le fattispecie contemplate dagli art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Fruttage!.

A) FALSITA' IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI

- Art. 2621 del Codice Civile – False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile – False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori

Fattispecie

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, per ingannare i soci o il pubblico.

B) CORRUZIONE TRA PRIVATI

- Art. 2635 3c. del Codice Civile – Corruzione tra privati
- Art. 2635-bis 1c. del Codice Civile – Istigazione alla corruzione tra privati

Fattispecie

- Corruzione, mediante dazione o promessa di denaro o altra utilità, anche per interposta persona, ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società o enti privati, o chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti indicati, che, a seguito di ciò, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società. La fattispecie si applica anche se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti precedentemente indicati.

- La suddetta fattispecie si applica anche qualora l'offerta o la promessa non sia accettata (art. 2635-bis istigazione alla corruzione tra privati).

C) TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

- Art. 2626 del Codice Civile – Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 del Codice Civile – Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 del Codice Civile – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 del Codice Civile – Formazione fittizia del capitale

Fattispecie

- Restituzione, anche simulata, di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- Ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che per legge non possono essere distribuite.
- Acquisto o sottoscrizione di azioni o quote della società o della società controllante a scapito dell'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili.
- Riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, al di fuori delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, con danno di questi ultimi.
- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni.
- Atti di disposizione dei beni sociali, con danno patrimoniale per la società, possedendosi un interesse personale in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

D) TUTELA PENALE DEL FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETA'

- Art. 2625 del Codice Civile – Impedito controllo

Fattispecie

Impedimento, mediante azioni od omissioni, dello svolgimento di controlli da parte dei soci, del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, in danno ai soci.

- Art. 2636 del Codice Civile – Illecita influenza sull'assemblea

Fattispecie

Determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.

E) TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

- Art. 2638 del Codice Civile – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Fattispecie

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.
- Omissione di comunicazioni obbligatorie.

Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati societari di cui trattasi sono le seguenti:

Area di attività

Processo

Processo Commerciale

- Contratti di fornitura e vendita a clienti privati

Processo di
Approvvigionamento

- Ricerca e selezione di fornitori di orticole e frutta
- Ricerca e selezione di fornitori di imballi, semilavorati e materie sussidiarie
- Ricerca e selezione di fornitori per servizi di trasporto
- Ricerca e selezione di fornitori per servizi di manutenzione
- Ricerca e selezione di fornitori di impianti
- Ricerca e selezione di fornitori di altri

beni e servizi

Processo amministrativo

- Predisposizione Bilancio d'esercizio
- Fatturazione attiva e gestione incassi
- Fatturazione passiva e gestione pagamenti
- Gestione risorse finanziarie
- Gestione rimborsi spese
- Gestione sponsorizzazioni ed erogazioni liberali
- Omaggi e regalie
- Rapporti con le parti correlate
- Rapporti con organi di controllo

7.2.3. I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale "C")

7.2.3.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

A) Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Art. 589 del Codice Penale – Omicidio colposo

Fattispecie

- Cagionare, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

B) Lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Art. 590 del Codice Penale – Lesioni personali aggravate

Fattispecie

- Cagionare lesioni personali a un persona con la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

7.2.3.2. Processi a rischio

Area di attività

Processo

Gestione Sicurezza sul lavoro – Gestione salute e sicurezza sul lavoro

7.2.4. reati in tema di riciclaggio (Parte Speciale “D”)

7.2.4.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di riciclaggio, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE del 14 dicembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e con l'art. 3 della Legge 186/14 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio:

- Art. 648 del Codice Penale – Ricettazione
- Art. 648-bis del Codice Penale – Riciclaggio
- Art. 648-ter del Codice Penale – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648-ter.1 del Codice Penale – Autoriciclaggio

7.2.4.2. Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

Area di attività

Processo

Processo commerciale

– Gestione commerciale

Processo di
approvigionamenti

– Ricerca e selezione di fornitori di beni e
servizi

Processo amministrativo

– Gestione risorse finanziarie

- Gestione cassa
- Gestione rimborsi spese
- Adempimenti e predisposizione delle dichiarazioni fiscali

7.2.5. I reati informatici e trattamento illecito di dati (Parte Speciale "E")

7.2.5.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di frode informatica e di trattamento illecito di dati, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con l'art. 7 della Legge 48 del 18 marzo 2008 riguardanti situazioni di:

- falsità, riferita ai documenti informatici;
- violazione di domicilio, concernente l'accesso abusivo, la detenzione/diffusione di codici di accesso, la diffusione di hardware/software atti a danneggiare/interrompere sistemi informatici/telematici;
- inviolabilità dei segreti, quali intercettazione, interruzione, impedimento di comunicazioni informatiche/telematiche, installazione di apparecchiature di intercettazione
- danneggiamento, riferita a informazioni, dati, sistemi informatici e telematici, "semplici" e di "pubblica utilità"
- truffa, individuata come frode informatica, effettuata alterando/operando su informazioni, dati sistemi informatici/telematici, frode informatica del certificatore di firma elettronica.

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001 sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 491-bis del Codice Penale - Documenti informatici
- Art. 615-ter del Codice Penale - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615-quater del Codice Penale - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

- Art. 615–quinquies del Codice Penale – Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- Art. 617–quater del Codice Penale – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617–quinquies del Codice Penale – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635–bis del Codice Penale – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635–ter del Codice Penale – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635–quater del Codice Penale – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635–quinquies del Codice Penale – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 640–quinquies del Codice Penale – Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

In merito ai reati informatici introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, alcuni elementi di riflessione sia in termini di valutazione dei rischi per la Società, sia in termini di principi di comportamento per la prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti.

Rispetto all’analisi del rischio sono individuati alcuni punti specifici per un adeguato sistema che individua i controlli in essere e le possibili azioni di miglioramento da implementare al fine della prevenzione dai suddetti reati.

Rispetto ai principi di comportamento per la prevenzione dai rischi di tali tipologie di reati si possono articolare le considerazioni esposte nel paragrafo che segue come criteri di base del piano dei controlli che in concreto è da attuare per la prevenzione dei rischi dai suddetti reati informatici.

7.2.5.2. Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

Area di attività**Processo**

Gestione Sistemi
Informativi

- Gestione dati e sistemi informativi

7.2.6. I reati contro l'industria e il commercio (Parte Speciale "F")***7.2.6.1. Tipologia di reati***

Il presente paragrafo si riferisce ai reati commessi nei confronti dell'industria e il commercio, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con la Legge 99 del 23 luglio 2009.

- Art. 513 del Codice Penale – Turbata libertà dell'industria o del commercio;
- Art. 513 bis del Codice Penale – Illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- Art. 514 del Codice Penale – Frodi contro le industrie nazionali;
- Art. 515 del Codice Penale – Frode nell'esercizio del commercio;
- Art. 516 del Codice Penale – Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- Art. 517 del Codice Penale – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- Art. 517 ter del Codice Penale – Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- Art. 517 quater del Codice Penale – Contraffazioni di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

7.2.6.2. Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

Area di attività**Processo**

Processo commerciale

- Gestione commerciale

Processo approvvigionamenti

- Gestione acquisti di beni e servizi

Processo produttivo	<ul style="list-style-type: none">- Progettazione del prodotto- Gestione qualità aziendale- Rintracciabilità prodotto integrato e biologico- Etichettatura prodotti
---------------------	--

7.2.7. I reati ambientali (Parte Speciale "G")

7.2.7.1. Tipologia di reati

Con l'approvazione del D.Lgs. 121 in data 7 luglio 2011 e la sua successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 177 del 1° Agosto, si è estesa alle Aziende la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali. Con il suddetto decreto è stato anche modificato il D. Lgs. 152/2006 con l'introduzione dei nuovi reati di "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette" (nuovo articolo 727-bis c.p.) e di "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" (nuovo articolo 733-bis c.p.). I reati e le sanzioni previste dal D.Lgs. 121/2011 sono entrati in vigore dal 16 Agosto 2011.

La L. 22 maggio 2015 n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" ha introdotto un nuovo titolo, VI bis (dei delitti contro l'ambiente), nel Codice Penale e modificato alcuni provvedimenti normativi, tra cui il D.Lgs. 231/01 introducendo alcune nuove fattispecie di reato.

In merito ai reati ambientali introdotti, il presente Modello Organizzativo individua, in base alle attività svolte di valutazione dei rischi per la Società e relativamente ai termini di prevenzione dei possibili reati ad essi riferiti, alcuni elementi collegati ai controlli in essere e le possibili azioni di miglioramento individuate e da implementare rispetto all'analisi svolta.

Al fine di realizzare tale valutazione e di comprendere adeguatamente i reati ambientali nelle previsioni di protocolli e procedure contenute nel Modello, si evidenziano le seguenti attività finalizzate all'analisi dei suddetti reati:

1. Verifica della conformità dell'azienda rispetto alle normative ambientali comunitarie, nazionali e locali e con particolare riferimento ai reati ambientali introdotti con D. Lgs. 121/2011 ed alle previsioni della L. 22 maggio 2015 n. 68 relativa a "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente";
2. Valutazione delle modalità con cui vengono gestiti eventuali aspetti e impatti ambientali con particolare riferimento ad elementi quali:

- a. analisi delle risorse dedicate;
 - b. investimenti;
 - c. formazione del personale sulle tematiche ambientali di interesse aziendale;
 - d. procedure e istruzioni per la gestione ambientale dell'azienda;
3. Definizione di analisi di risk assessment contenente eventuali azioni correttive e di miglioramento da implementare rispetto alle situazioni di rischio per le quali i controlli in essere risultano non sufficienti a garantire la prevenzione dei reati stessi.

7.2.7.2. Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

<u>Area di attività</u>	<u>Processo</u>
Gestione sistema ambientale	<ul style="list-style-type: none"> - lavorazione prodotti linee caldo-freddo - centrale frigorifera - centrale termica - laboratorio analisi - depuratore acque - officina

7.2.8. Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare (Parte Speciale "H")

7.2.8.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di cui:

- all'art. 25 quinquies, come modificato dall'art. 6 della L. 29 ottobre 2016 n. 199, reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis del c.p.;
- all'art. 25 duodecies, introdotto dal comma 1 dell'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 ("Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"), integrato

con l'inserimento, ad opera dell'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, dell'art. 25–duodecies del D.Lgs. 231/01, comma 1 bis (Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina) e dell'art. 25–duodecies del D.Lgs. 231/01, comma 1 ter (Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato) che prevede la responsabilità degli enti per il delitto di cui all'art. 12 (commi 3, 3bis, 3ter e 5) ed all'art. 22 (comma 12–bis) del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

- all'art. 25 terdecies, reato di razzismo e xenofobia, introdotto con l'inserimento ad opera dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017).

Il reato di cui all'art. 25 quinquies suddetto punisce l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro comprendendo:

- il reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Con riferimento alla condizione di sfruttamento, l'articolo specifica che è indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Inoltre lo stesso articolo specifica che costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Il reato di cui all'art. 25 duodecies sanziona il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, qualora:

- i lavoratori occupati siano in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati siano minori in età non lavorativa;
- i lavoratori occupati siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (ossia l'aver esposto i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro).

Esso inoltre punisce chiunque, in violazione delle disposizioni del TU dell'immigrazione, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (Art. 12 c.3, D.Lgs. n.286/1998).

Tali reati risultano aggravati se commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; oppure sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto (Art. 12 c.3 ter, D.Lgs. n.286/1998).

Infine punisce chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite dall'art. 12 TU Immigrazione, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del TU dell'immigrazione (Art. 12 c.5, D.Lgs. n.286/1998).

Il reato di cui all'art. 25 terdecies punisce la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001, art. 25 quinquies (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), duodecies (impiego di lavoratori irregolari) e terdecies (razzismo e xenofobia), sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603-bis c.p.)
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5; art. 22, commi 12 e 12-bis, D.Lgs. 286/1998);
- Razzismo e xenofobia (art. 5, comma 2, Legge 20 novembre 2017, n. 167.

7.2.8.2. Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

Area di attività

Processo

- | | |
|------------------------|---|
| Gestione del personale | - Selezione ed assunzione del personale |
| | - Gestione amministrativa del personale |

7.2.9. Reati tributari (Parte Speciale "I")

7.2.9.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati tributari, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con l'art. 39, comma 2, del D.L. n. 124/2019 (c.d. Decreto fiscale), poi convertito in data 24/12/2019, con modifiche, dalla Legge n. 157/2019. L'inserimento dei reati tributari previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, il Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato implementato nei cosiddetti reati presupposto con l'art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001:

- Art. 2 c.1 e 2bis del D.Lgs. 74/2000 – Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art. 3 del D.Lgs. 74/2000 – Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Art. 8 c.1 e c.2bis del D.Lgs. 74/2000 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Art. 10 del D.Lgs. 74/2000 – Occultamento o distruzione di documenti contabili

- Art. 11 del D.Lgs. 74/2000 – Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

7.2.9.2. Processi a rischio

Le aree di attività di Fruttage! più specificamente a rischio riguardo alle fattispecie dei reati di cui trattasi sono le seguenti:

Area di attività	Processo
Processo Commerciale	- Ricerca e Selezione clienti
Processo Approvvigionamenti	- Ricerca e Selezione fornitori di beni e servizi
Processo Amministrazione	- Predisposizione dichiarazioni ed adempimenti fiscali

7.2.10. I delitti di criminalità organizzata, i reati transnazionali e l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci

7.2.10.1. Tipologia di reati

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di cui: all'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001 "Delitti di criminalità organizzata", inserito dalla legge del 15 luglio 2009 n. 94; all'art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001 "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", inserito dalla legge 3 agosto 2009 n. 116 art. 4; alla legge 146/2006, art. 10 "Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale".

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001, art. 24 ter (delitti di criminalità organizzata), sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 416 del Codice Penale – Associazione per delinquere;
- Art. 416 bis del Codice Penale – Associazione di tipo mafioso;
- Art. 416 ter del Codice Penale – Scambio elettorale politico-mafioso;
- Art. 416 c.6 del Codice Penale – Reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 c. 3 bis del D.Lgs. n. 286/1998 in relazione al c. 3 dello stesso articolo;

- Artt. 600, 601 e 602 del Codice Penale – Riduzione o al mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi;
- Art. 630 del Codice Penale – Associazione finalizzata al sequestro di persona a scopo di estorsione;
- Art. 74 D.P.R. n. 309/1990 – Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110 – Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie.

I reati previsti dall'integrazione al D.Lgs.231/2001, art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci), sono stati individuati in specifico con riferimento ai seguenti articoli di codice penale:

- Art. 377 bis del Codice Penale – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Infine, la legge 146/2006, art. 10 “Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale” ha ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite in materia di criminalità organizzata transnazionale adottata dall'assemblea generale in data 11 novembre 2000, nonché i tre protocolli ad essa allegati relativi alla tratta di persone, alla fabbricazione ed al traffico illecito di armi e munizioni ed al traffico illecito di migranti. Il sistema è finalizzato a rendere effettivo il sistema di repressione globale nei confronti della criminalità internazionale. Tale ratifica, pur non operando direttamente all'interno del D.Lgs 231/01, introduce una serie di disposizioni che hanno effetto diretto nel sistema di diritto penale sostanziale interno in materia di responsabilità delle persone giuridiche, in forza delle disposizioni degli art. 3 e 10 L. 146/06.

Ai fini dell'applicabilità della normativa è necessario che elemento costitutivo del reato posto in essere sia la sua transnazionalità, ossia che il reato:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

7.2.10.2. Processi a rischio

Con riferimento alla suddetta tipologia di reati l'analisi di Risk Assessment non ha rilevato rischi significativi tali da dover considerare particolari azioni di controllo a prevenzione degli stessi.

8. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, Fruttage! si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Nell'ambito delle attività di comunicazione regolate all'interno del Modello, Fruttage! opera nel rispetto della normativa anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 2 della legge 30 novembre 2017, n 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (whistleblowing).

Per "whistleblowing" (di seguito "segnalazione") si intende qualsiasi segnalazione riguardante condotte anche omissive non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili a Fruttage!, nonché al sistema di regole e procedure vigenti nella Società, tra le quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: il Codice Etico e il Modello 231.

In tal senso il Modello prevede :

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto 231, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di Fruttage! e per la loro formazione.

8.1. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Diffusione del Modello su cartella condivisa del server aziendale in attuazione di:
 - o Comunicazione a tutti i dipendenti dell'avvenuta adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 in formato elettronico o cartaceo.

- Comunicazione a tutti i dipendenti delle parti operative del Modello di loro interesse;
- Consegna ai nuovi dipendenti di un'apposita informativa sul Modello adottato (es. informativa specifica da consegnare insieme ad altra documentazione al momento dell'assunzione);
- Formazione da parte dei responsabili ai propri dipendenti gerarchici, finalizzata ad illustrare i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

8.2. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori/professionisti

- Comunicazione a tutti i soggetti/partner che intrattengano con Fruttage! rapporti contrattualmente regolati (es. convenzioni, contratti quadro per acquisti/conferimenti, ecc.) dell'avvenuta adozione del modello attraverso apposita informazione nelle premesse delle convenzioni e richiamo a specifico link su sito internet aziendale.
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Principi generali

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

Inoltre, il Modello prevede misure e strumenti atti a tutelare contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti chi, in ragione delle funzioni svolte sia venuto a conoscenza di elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 ed abbia operato in tal senso segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Operando nel rispetto della previsione dell'art. 6 del Decreto 231 (comma 2 bis, ter e quater), nel sistema disciplinare adottato nel Modello 231 sono previsti, ai sensi del comma 2, lettera e) del suddetto articolo 6, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Come previsto dall'art. 6, comma ter del Decreto 231, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis del suddetto articolo 6, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine ai sensi dell'art. 6, comma quater del Decreto 231, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Come previsto dal suddetto articolo del Decreto 231, il Modello 231 prevede che sia onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel rispetto delle previsioni normative sopra citate, Fruttage! prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato nel presente Modello 231 un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs., 231/2001 è esercitato, su delibera dell'OdV, dal Direttore Operativo di Fruttage! in condivisione con il CdA della Società, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

9.2. Sanzioni applicabili ai dipendenti

- 1) **Provvedimenti di richiamo verbale o di ammonizione scritta** per il lavoratore che violi, colposamente, le procedure interne previste dal presente Modello (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si rende passibile della sanzione qui descritta colui che non osservi le procedure previste; che ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, nelle forme e con le modalità stabilite dal Modello; che ometta di effettuare i controlli richiesti, ecc.), ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso.
- 2) **Provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione** per il lavoratore che violi, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, le procedure interne previste nel presente Modello; ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo.
- 3) **Provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni** per il lavoratore che a causa della violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero attraverso l'adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio.

4) Provvedimento del licenziamento per il lavoratore che dolosamente assuma, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento palesemente in violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi degli illeciti previsti dal Decreto e, pertanto, in grado di ingenerare la responsabilità della Società a termini del Decreto, comportando la comminazione a carico della medesima delle sanzioni previste dal Decreto stesso.

Il tipo e la determinazione dell'entità di ciascuna delle sanzioni sopra esposte saranno commisurati, in conformità a quanto previsto dal CCNL vigente in Fruttage!, in base:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del dipendente, anche con riguardo alla prevedibilità degli esiti della propria condotta;
- alla condotta complessiva del dipendente in seno alla Società, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni ed al livello di preparazione professionale del dipendente;
- alla posizione funzionale, all'interno della struttura organizzativa della Società, delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- ad ogni altra circostanza rilevante per la responsabilità disciplinare e penale del dipendente.

Il potere di procedere all'accertamento delle infrazioni, di adottare i relativi procedimenti disciplinari e di provvedere all'irrogazione delle conseguenti sanzioni, spetta, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Operativa della Società. L'adeguatezza e l'efficacia del presente Sistema Disciplinare viene costantemente verificata dall'Organismo di Vigilanza.

9.3. Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero di assunzione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento palesemente non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo, si provvederà ad adottare nei confronti dei responsabili le misure ed i provvedimenti più idonei, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti vigente in Fruttage!, fermo in ogni caso il provvedimento del licenziamento, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle procedure interne previste nel presente Modello da parte di singoli Amministratori di Fruttage!, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare dei fatti, senza ritardo e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa, i quali procederanno a valutare e ad assumere tutte le opportune iniziative consentite dalla vigente normativa, ferma in ogni caso la revoca dall'incarico per l'Amministratore responsabile, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento dei Collaboratori esterni o dei Partner di Fruttage! in contrasto con le procedure interne previste nel presente Modello e che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco alla commissione di uno qualsiasi dei reati contemplati dal Decreto, e dunque tale da comportare il rischio oggettivo della comminazione a carico della Società delle sanzioni previste dal medesimo Decreto, sarà ritenuto un grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e costituirà causa di risoluzione del contratto in essere tra Fruttage! ed il/i Collaboratore/i o Partner responsabile/i.

Tale ipotesi dovrà essere espressamente ed adeguatamente disciplinata da apposita clausola risolutiva espressa del contratto concernente ogni singolo rapporto commerciale o di collaborazione, al fine di terminare il relativo rapporto contrattuale, fatto salvo, in ogni caso, il diritto di Fruttage! di pretendere il risarcimento dei danni, ove da tale comportamento derivi concreto nocumento alla Società (a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, costituisce danno risarcibile una sanzione, da parte dell'Autorità Giudiziaria a carico di Fruttage!, a causa di un fatto illecito commesso da Collaboratori esterni o Partner della stessa).

Ogni rapporto contrattuale o di collaborazione, pertanto, dovrà essere disciplinato da contratto in forma scritta che risponda ai requisiti sopra esposti.