



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EXD. LGS. 231/2001

EMANATO DALL'OLEIFICIO SALVADORI S.R.L.
IN DATA 04/07/23

- COMPLETO DI SISTEMA SANZIONATORIO, CODICE ETICO E ALLEGATI RILEVANTI -

INDICE

PARTE GENERALE.....	5
I. IL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Il Decreto Legislativo 8/6/2001, n. 231	5
1.2 I reati previsti dal Decreto.....	6
1.3 Le sanzioni per l'ente	8
1.4 Le esimenti: i modelli di organizzazione, gestione e controllo	10
1.5 Le caratteristiche necessarie dei modelli di organizzazione e di gestione	11
1.6 Gli effetti sui modelli di organizzazione e di gestione della normativa sul c.d. "whistleblowing"	12
II. L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI OLEIFICIO SALVADORI S.R.L.....	15
1.1 Introduzione.....	15
1.2 Descrizione sintetica dell'attività della Società.....	15
1.3 Sintesi dei principali punti di forza e di debolezza della Società nell'ottica del Decreto	18
1.4 Costruzione, approvazione e modifica del Modello 231 della Società	22
1.5 Finalità del Modello 231	23
1.6 Struttura del Modello 231.....	24
1.7 Il Codice Etico.....	25
1.8 Destinatari	25
III. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
1.1 Identificazione e nomina dell'OdV.....	25
1.2 Composizione, nomina e cessazione dei membri dell'OdV.....	26
1.3 Ineleggibilità e decadenza dei membri dell'OdV	27
1.4 Funzioni e poteri dell'OdV.....	27
1.5 Linee di report	28
1.6 Flussi informativi.....	29
1.7 Verifiche sull'adeguatezza del Modello 231.....	31
IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA SUL MODELLO.....	31
1.1 Formazione del personale	31
1.2 Selezione di collaborazioni esterne	32
PARTE SPECIALE	33
I. INTRODUZIONE.....	33
1.1 Cenni generali.....	33
II. I REATI TRATTATI NEL MODELLO 231: AREE A RISCHIO, PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO, PRINCIPI OPERATIVI.....	36
1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione.....	36
1.2 Descrizione dei reati (artt. 24, 25, 25-decies).....	36
1.3 Aree a rischio	43
1.4 Principi generali di comportamento	44
1.5 Principi operativi	45
2.1 Reati societari	47
2.2 Descrizione dei reati (art. 25-ter).....	47
2.3 Aree a rischio	54
2.4 Principi generali di comportamento	54
2.5 Principi operativi	56

3.1 Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	58
3.2 Descrizione dei reati (art. 25-septies)	58
3.3 Aree a rischio	59
3.4 Principi generali di comportamento	59
3.5 Principi operativi	60
4.1. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	63
4.2 Descrizione dei reati (art. 25-octies)	63
4.3 Aree a rischio	64
4.4 Principi generali di comportamento	65
4.5 Principi operativi	65
5.1 Reati informatici e trattamento illecito di dati	67
5.2 Descrizione dei reati (art. 24-bis)	67
5.3 Aree a rischio	71
5.4 Principi generali ed operativi di comportamento	72
6.1 Delitti di contraffazione e delitti contro l'industria e il commercio.....	74
6.2 Descrizione dei reati (art. 25-bis e art. 25-bis.1)	74
6.3 Aree a rischio	77
6.4 Principi generali ed operativi di comportamento	78
7.1 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	80
7.2 Descrizione dei reati (art. 25–novies).....	80
7.3 Aree a rischio	82
7.4 Principi generali ed operativi di comportamento	82
8.1 Reati ambientali.....	84
8.2 Descrizione dei reati (art. 25–undecies)	84
8.3 Aree a rischio	89
8.4 Principi generali ed operativi di comportamento	90
9.1 Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	92
9.2 Descrizione del reato (art. 25–duodecies).....	92
9.3 Aree a rischio	93
9.4 Principi generali ed operativi di comportamento	93
10.1 Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.....	95
10.2 Descrizione del reato (art. 25-quinquies lett. A)	95
10.3 Aree a rischio	96
10.4 Principi generali ed operativi di comportamento	96
11.1 Violazione delle norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini.....	98
11.2 Descrizione dei reati (art. 12 L. 9/2013).....	98
11.3 Aree a rischio	99
11.4 Principi generali ed operativi di comportamento	100
12.1 Reati tributari	101
12.2 Descrizione dei reati (art. 25–quinquiesdecies).....	101
13.1 Reati di contrabbando.....	114
14.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	121
III. IL SISTEMA SANZIONATORIO	123
1.1 Cenni generali.....	123
1.2 Sanzioni per i dipendenti.....	123
1.3 Misure nei confronti degli apicali.....	125
1.4 Altre misure punitive	125

1.5 Sanzioni legate al c.d. “whistleblowing”	126
All. 1	127
All. 2	128
All. 3	129
CODICE ETICO	129
I. PREMESSE	129
II. PRINCIPI ETICI GENERALI.....	130
II.1 Legalità.....	130
II.2 Integrità.....	130
II.3 Lealtà, onestà e correttezza.....	131
II.4 Trasparenza, attendibilità e completezza delle informazioni	131
II.5 Riservatezza e tutela della privacy.....	131
II.6 Imparzialità e pari opportunità.....	132
II.7 Tutela della persona, salute e sicurezza.....	132
II.8 Tutela dell’ambiente	132
II.9 La qualità dei prodotti forniti e dei servizi erogati.....	132
III. NORME DI COMPORTAMENTO	132
III.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	133
III.2 Rapporti con i componenti degli organi della Società e con i dipendenti.....	133
III.3 Rapporti con i partner commerciali	135
IV. NORME DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	137

PARTE GENERALE

I. IL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il Decreto Legislativo 8/6/2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito anche “**Decreto**”) è stato adottato dal Governo in attuazione della delega contenuta nella L. 29 settembre 2000 n. 300, di ratifica ed esecuzione di alcune convenzioni internazionali¹.

L’art. 1 del Decreto prevede che questo si applichi “*agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*” con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali e degli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La normativa è, quindi, senz’altro applicabile a società di capitali come la Oleificio Salvadori s.r.l. (di seguito anche “**Società**”, soggetto giuridico che comunque risponde al concetto più volte riportato in appresso di “ente”) che persegue i propri scopi statutari attraverso lo svolgimento di attività economiche.

L’approvazione del Decreto ha segnato il superamento del tradizionale principio “*societas delinquere non potest*”, introducendo anche in Italia la responsabilità delle persone giuridiche discendente dalla commissione dei reati espressamente previsti dal D. Lgs. 231/2001: la responsabilità dell’ente si aggiunge (e non sostituisce) a quella personale dei soggetti che hanno commesso il reato.

Tale responsabilità, definita nel Decreto “amministrativa”, è più assimilabile in realtà ad una responsabilità penale, atteso che la stessa trae origine dalla commissione di un reato e che, soprattutto, ai sensi dell’art. 36 del D. Lgs. 231/2001, viene accertata dal giudice penale competente per i reati da cui l’illecito dipende, e per il relativo procedimento si seguono le disposizioni processuali penali applicabili ai reati medesimi.

¹ Si tratta, in particolare, della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee, della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici delle Comunità Europee e degli Stati membri, della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, l'ente è responsabile dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- **da cc.dd. “soggetti apicali”**, ovvero da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti stessi;

- **da cc.dd. “sottoposti”**, ovvero da persone soggette alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra citati.

L'ente non risponde invece se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I reati previsti dal Decreto

L'elencazione dei reati previsti dal Decreto è **tassativa**, nel senso che l'ente può rispondere esclusivamente per tali fattispecie penali, ed è stata via via integrata nel corso degli anni.

Vige inoltre il principio di irretroattività, per cui l'ente sarà responsabile a condizione che il reato presupposto sia stato commesso dopo l'entrata in vigore del Decreto o dell'introduzione della responsabilità 231 per quel tipo di reato.

Di seguito l'elencazione, in ordine cronologico, dei reati previsti dal Decreto e normative collegate:

2001: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, art. 24; concussione e corruzione, art. 25); reati contro la fede pubblica (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, art. 25-bis)

2002: reati societari (art. 25-ter)

2003: reati di terrorismo (art. 25-quater) e reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

2005: reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)

2006: reati transnazionali, ai sensi della L. n. 146 del 2006; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

2007: reati di ricettazione e riciclaggio (art. 25-octies)

2008: reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008, art. 25-septies, di seguito anche “**SSL**”); delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

2009: delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli, disegni (art. 25-bis lett. f-bis); delitti contro

l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies)

2011: reati ambientali (art. 25-undecies)

2012: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies); reato di corruzione fra privati e induzione indebita a dare o promettere utilità ai sensi della L. 190/2012 (art. 25-ter)

2013: violazione delle norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (art. 12 L. 9/2013)

2016: reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies lett. a)

2017: reato di istigazione alla corruzione tra privati (nuovo art. 2635-bis c.c.); reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 604-bis, comma 3 c.p. (in precedenza art. 3, comma 3-bis, della L. 13/10/1975, n. 654; ora tutto all'art. 25-terdecies)

2019: reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346-bis c.p. (art. 25, come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3); reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, previsti dagli artt. 1 e 4 della L. 13.12.1989 n. 401 (art. 25-quaterdecies); reati tributari previsti dagli artt. 2, 3, 8, 10, 11 (e – in ipotesi di commissione nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri per l'evasione dell'I.V.A. con danno erariale non inferiore 10 milioni di euro – artt. 4, 5, 10-quater) del D. Lgs. 10.3.2000 n. 74 (art. 25-quinquiesdecies)

2020: reati di contrabbando previsti dal D.P.R. 23.1.1973 n. 43 (art. 25-sexiesdecies)

2021: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, previsti dagli artt. 493-ter c.p., 493-quater c.p., 640-ter c.p. nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro (art. 25-octies.1)

2022: delitti contro il patrimonio culturale previsti dagli artt. 518-bis, 518-ter, 518-quater, 518-octies, 518-novies, 518-decies, 518-undecies, 518-duodecies, 518-quaterdecies c.p. (art. 25-septiesdecies); delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici previsti dagli artt. 518-sexies e 518-terdecies c.p. (art. 25-duodevicies)

L'ente risponde anche ove i delitti sopra descritti si arrestino allo stadio del **tentativo**, nel qual caso le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà, fermo restando che la responsabilità non è configurabile ove l'ente si attivi ed impedisca in concreto la commissione del reato.

Al ricorrere delle condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, inoltre, l'ente risponde anche se i reati contemplati dal Decreto sono **commessi all'estero** (purchè nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto).

1.3 Le sanzioni per l'ente

La commissione dei predetti reati comporta innanzitutto l'applicazione di rilevanti **sanzioni pecuniarie**, calcolate per quote.

Il numero delle quote è determinato dal Giudice (fra un minimo di cento e un massimo di mille) in funzione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'eventuale comportamento tenuto da quest'ultimo al fine di eliminare o ridurre le conseguenze del reato, ovvero di impedire in futuro la commissione di ulteriori illeciti; l'entità delle singole quote (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00) viene invece determinata sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di assicurare l'efficacia in concreto della sanzione.

Sono previsti alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- a) qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio o di terzi** e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- b) quando il danno cagionato è di particolare **tenuità**.

Al ricorrere di almeno una delle sopra descritte circostanze, la sanzione pecuniaria sarà ridotta della metà e non potrà essere maggiore di 103.291€.

La sanzione pecuniaria derivante da reato, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; oppure ~~ancora~~ se è stato adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di ~~ulteriori~~ reati della specie di quello verificatosi, di cui si parlerà più avanti e di cui questo documento costituisce un esempio. Se ricorrono entrambe le circostanze richiamate, la riduzione della sanzione pecuniaria sarà da metà a due terzi.

In tutti i casi di riduzione della sanzione pecuniaria, essa non potrà mai essere inferiore a 10.329€.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-sexies del Decreto, se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

In secondo luogo, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, per alcune delle ipotesi criminose indicate dal Decreto, il Giudice può poi comminare all'ente anche **sanzioni interdittive**.

Tali sanzioni possono avere una durata compresa tra tre mesi e due anni² e hanno ad oggetto “*la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”.

Possono essere applicate purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) ricorra un caso di reiterazione degli illeciti³.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

- a) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni pubbliche funzionali alla commissione dell'illecito;
- b) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- c) interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- d) divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- e) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Il Giudice, su richiesta del pubblico ministero, può applicare le sanzioni interdittive all'ente anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Con il compimento di particolari attività riparatorie, previste all'art. 17 del Decreto⁴, l'ente può **evitare l'applicazione delle sanzioni interdittive**. L'irrogazione di tali misure, ad ogni modo, è

² Le sanzioni interdittive possono avere una durata maggiore in alcune ipotesi di corruzione, istigazione alla corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità (si rimanda all'art. 25, co. 5, del Decreto).

³ Ai sensi dell'art. 20 del Decreto, si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

⁴ Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

esclusa se il reo ha agito nel prevalente interesse proprio o di terzi, ovvero se il vantaggio o il danno conseguenti al reato sono di minima entità.

Le sanzioni interdittive non saranno applicate anche nel caso in cui ricorra almeno una delle due circostanze che prevedono la riduzione della metà della sanzione pecuniaria.

In presenza di specifiche condizioni, inoltre, il Giudice, invece di applicare una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività, ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva in ipotesi applicabile.

E' infine sempre prevista la **confisca del prezzo o profitto del reato**⁵; inoltre, quando applica una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la **pubblicazione della sentenza**, a spese dell'ente, ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la propria sede.

1.4 Le esimenti: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto sono espressamente previste forme di esonero da responsabilità per l'ente, diversamente articolate in ragione della posizione ricoperta dagli autori materiali del reato.

In particolare, se il reato è commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, ovvero i citati cc.dd. “**soggetti apicali**”, vi è una presunzione di responsabilità in capo all'ente, che può andare esente da responsabilità solo se prova che:

- a) l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche “**Modello 231**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo istituito dall'ente e

a) abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;

b) abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);

c) abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;

d) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti considerati di ravvedimento operoso, anziché la sanzione interdittiva, si applicherà la pena pecuniaria.

⁵ La confisca sarà possibile anche “per equivalente”; rimane esclusa dalla confisca la parte del profitto o del prezzo che può essere restituita al danneggiato e sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, chiamato organismo di vigilanza (di seguito anche “**OdV**”);

- c) i colpevoli hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo di vigilanza.
- L'ente dovrà dunque dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza di tutti i predetti elementi e, in definitiva, l'assenza di una propria “colpa organizzativa”⁶.

Quando invece il reato viene commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza e controllo, ovvero i citati cc.dd. “**sottoposti**”, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa 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.

1.5 Le caratteristiche necessarie dei modelli di organizzazione e di gestione

L'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/2001 prevede quali sono le caratteristiche che devono presentare i modelli di organizzazione e di gestione per essere considerati idonei a prevenire i reati considerati dal Decreto.

In particolare, tali modelli devono:

- a) individuare le **aree a rischio** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di **informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- e) introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

⁶ Si veda, sul punto, la Relazione Illustrativa al Decreto secondo cui “*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito soggettivo di responsabilità dell'ente [ossia la colpa organizzativa dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti*”.

1.6 Gli effetti sui modelli di organizzazione e di gestione della normativa sul c.d. “*whistleblowing*”

L’art. 2 comma 1 della L. 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto nel Decreto il comma 2-bis del predetto art. 6 secondo cui **il Modello 231 deve prevedere altresì:**

- a) uno o più canali che consentano ai dipendenti dell’ente (siano essi apicali o sottoposti), di presentare, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) canali che garantiscano la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- c) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- e) l’introduzione, nel sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

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

Il comma 2-quater prevede inoltre che il **licenziamento ritorsivo o discriminatorio** del soggetto segnalante è **nullo** e che sono altresì nulli sia il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È 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.

Il D. Lgs. 10.3.2023 n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019, prevede che le disposizioni di cui ai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell’art. 6 mantengono validità sino al 15 luglio 2023 (17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro

a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove); tutte le segnalazioni e le denunce effettuate sino a tale data continueranno ad essere disciplinate secondo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 sopra descritte.

Successivamente al 15 luglio 2023 (o 17.12.2023 per gli enti di minori dimensioni, come sopra definiti) i commi 2-ter e 2-quater, in quanto abrogati, non troveranno più applicazione; mentre il nuovo comma 2-bis dell'art. 6 richiede che i Modelli 231 debbano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare così come definiti e disciplinati nel D. Lgs. 10.3.2023 n. 24.

Di seguito, in sintesi, le novità di maggiore rilievo del D. Lgs. 24/2023:

- si registra un ampliamento delle violazioni segnalabili. Nelle società dotate di Modello 231 e con più di 50 dipendenti, possono essere segnalate le violazioni del Modello (e dei reati presupposto) e le violazioni del diritto comunitario, anche attraverso il canale di segnalazione esterno (ossia indirizzato all' A.N.A.C. - Autorità Nazionale Anticorruzione); negli enti che hanno un Modello 231 ma meno di 50 dipendenti, possono essere segnalate solo violazioni relative ai reati del Modello ed esclusivamente attraverso canali di segnalazione interni all'ente;
- aumentano le tipologie dei soggetti segnalanti, che comprendono ora, oltre i dipendenti, anche i collaboratori, i consulenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i tirocinanti e i volontari, gli azionisti, le persone con funzioni di coordinamento e controllo, coloro che ancora non lavorano per l'ente (che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova), gli ex dipendenti ed ex collaboratori.
- la protezione è estesa anche ad altri soggetti collegati al segnalante: i facilitatori (persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), i parenti, i colleghi, le persone giuridiche in relazione con il whistleblower;
- viene data la possibilità di individuare un soggetto esterno alla società per la ricezione la segnalazione;
- per quanto concerne la gestione delle segnalazioni, vengono imposte prescrizioni temporali specifiche (7 giorni per il primo riscontro, 3 mesi estendibili fino a un massimo di 6 per il riscontro rispetto alle attività di accertamento) e indicazioni su compiti e responsabilità dei riceventi rispetto ai segnalanti (interazioni continue e seguito diligente alle segnalazioni);
- è richiesto che, sul sito internet della società, vi sia una sezione informativa per i potenziali segnalanti in cui vengano indicati i riferimenti normativi e organizzativi in materia di whistleblowing;

- sono disciplinati gli aspetti relativi al trattamento e alla conservazione dei dati relativi alle segnalazioni di whistleblowing (in accordo con il regolamento privacy e GDPR): il soggetto ricevente le segnalazioni è qualificato come titolare del trattamento; è necessario nominare come responsabile del trattamento ogni soggetto fornitore di servizi in tale ambito; è richiesto di stabilire ruoli e responsabilità per i diversi soggetti coinvolti nel trattamento delle segnalazioni (e comunicarlo ai potenziali attori del whistleblowing); è indicata la necessità di svolgere una valutazione d'impatto sul rischio di trattamento dei dati; è previsto un tempo massimo di conservazione dei dati personali (non oltre i 5 anni dopo la comunicazione dell'esito dell'accertamento) e sempre nel rispetto del principio della minimizzazione di trattamento del dato (la conservazione delle segnalazioni e dei dati deve avvenire per il solo tempo necessario allo svolgimento delle attività di accertamento);
- in tema di protezione dei soggetti segnalanti, le novità di maggiore rilievo concernono la condizione del rispetto delle modalità di segnalazione e la necessità che, al momento della segnalazione, il segnalante avesse fondati motivi per credere che i fatti riportati fossero veri; è ribadita la cessazione della tutela in caso di condanna del segnalante in primo grado per diffamazione o calunnia;
- è confermato il divieto di atti discriminatori nei confronti del segnalante (nell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023 è fornito un elenco, meramente esemplificativo, delle condotte ritenute discriminatorie) ed è ribadita l'inversione dell'onere della prova (chi ha posto in essere una misura organizzativa o altra condotta discriminatoria nei confronti di un segnalante deve dare dimostrazione che tale misura è stata attuata per motivi non collegati alla segnalazione);
- viene confermato che gli atti discriminatori nei confronti del segnalante, compreso il licenziamento, sono nulli; l'accertamento di eventuali comportamenti discriminatori sarà in carico ad A.N.A.C., che prenderà contatti con l'Ispettorato nazionale del lavoro. Sarà possibile l'adozione di provvedimenti provvisori a tutela del segnalante (udienza entro 7 giorni dalla segnalazione per garantire continuità al lavoro del segnalante demansionato, nel caso in cui il giudice riconosca elementi credibili per una causa di lavoro);
- sono previste misure ulteriori a sostegno dei segnalanti (oltre alle protezioni ordinarie previste contro le ritorsioni e per la tutela della riservatezza): A.N.A.C. introdurrà un registro delle associazioni del terzo settore che svolgeranno attività di assistenza ai segnalanti, accompagnandoli nell'esercizio dei propri diritti e descrivendo diritti e condizioni per effettuare una segnalazione;
- sono previste limitazioni alla responsabilità del segnalante per quanto riguarda la modalità di acquisizione delle informazioni oggetto della segnalazione. In particolare, sono escluse

responsabilità civili e amministrative a carico del segnalante che ha effettuato una segnalazione che, al momento in cui è stata fatta, potesse essere ritenuta corretta sulla base delle informazioni conosciute dal soggetto o nel caso in cui il segnalante abbia raccolto informazioni o evidenze a supporto della segnalazione in qualsiasi modo che non costituisca un reato (l'esclusione da responsabilità non copre le situazioni in cui vengano posti in essere comportamenti o omissioni non collegati alla segnalazione e che vadano oltre lo scopo della rivelazione della stessa);

- il sistema disciplinare previsto dal Modello 231 deve prevedere sanzioni per i casi in cui viene accertato che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla, che è stato violato l'obbligo di riservatezza, che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme, che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, che sia stata riconosciuta la responsabilità civile del segnalante per segnalazioni infondate commesse con dolo o colpa grave.

II. L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI OLEIFICIO SALVADORI S.R.L.

1.1 Introduzione

Il Decreto non prevede alcun obbligo di adottare un Modello 231; tuttavia, adeguandosi ai principi di correttezza, trasparenza e legalità che devono sempre caratterizzare l'attività della Società, questa ha deciso di introdurre un nuovo sistema di controlli ai sensi del Decreto.

1.2 Descrizione sintetica dell'attività della Società

La Società è un ente di diritto privato, oggi dotato di varie certificazioni di qualità, organizzato dal 2009 in forma di s.r.l. e avente sede legale in Scandicci (FI) alla Via delle Nazioni Unite 26/28 (dove sono presenti anche stabilimenti produttivi) e sede secondaria in Porcari (LU) alla Via IV Novembre 5. Una terza unità locale si trova in Scandicci (FI) alla Via del Botteghino 20/22 (deputata a confezionamento). Una quarta unità locale si trova Scandicci (FI) alla Via del Pantano 40 (deputata a deposito imballi)

Nella sede principale si trovano uffici e impianti, e sono presenti alla data di prima approvazione di questo Modello 231 un numero di 59 lavoratori oltre la socia lavoratrice. Alcuni lavoratori sono extracomunitari.

Nella sede secondaria si trovano uffici, anche se con rilevanza inferiore, e impianti, e sono presenti alla data di prima approvazione di questo Modello 231 un numero di 15 lavoratori.

L'attività principale della Società è la produzione e commercializzazione di olii di oliva e di semi. Per lo svolgimento delle proprie attività, la Società si attiene a criteri di economicità ed autonomia finanziaria, sopportando integralmente il rischio economico e soggiacendo ai principi della normale gestione commerciale.

Gli immobili utilizzati dalla Società sono di proprietà o in possesso della Salcos Immobiliare s.r.l., impresa costituita nel 1987 ed avente quali soci i medesimi soggetti della Oleificio Salvadori s.r.l. Fra le due società esistono regolari contratti afferenti i vari immobili utilizzati stipulati nei seguenti anni: 1991 quello relativo all'immobile di Scandicci - Via delle Nazioni Unite n. 26/28, nel 1995 quello dell'immobile di Scandicci - Via del Botteghino n.20/22, nel 2010 quello relativo al complesso imm.re di Porcari (LU) Via IV Novembre e nel 2016 quello relativo all'immobile di Scandicci - Via Pantano n.40 per i quali appaiono praticati prezzi di mercato coerenti con la data di sottoscrizione.

La Società non dispone di un dipartimento di ricerca e sviluppo, in quanto il settore in cui è attiva è considerato dalla medesima tradizionale e in cui eventuali innovazioni impattano in modo scarso sul fatturato complessivo.

Le caratteristiche organizzative e di funzionamento dell'ente sono disciplinate nel relativo statuto e dal manuale della qualità (approvato dalla Società in data 25.9.2018), oltre che dalle norme del codice civile in materia di società di capitali.

La Società è gestita da un amministratore unico (in appresso anche "Governance") che definisce l'indirizzo economico, strategico, politico e amministrativo dell'ente; l'amministratore unico è comunque supportato nella propria operatività da varie funzioni aziendali riportate nei due organigrammi strutturati dalla Società in data 21.1.2019 (Scandicci, rev. 9 All. 1 e Porcari, rev. 8, All. 2) il cui ruolo è peraltro descritto in un mansionario adottato in data 4.9.2017.

In base a detti documenti, risulta che l'impresa:

1. fa capo alla Governance per tutto ciò che attiene ai principali aspetti decisionali incluso l'assaggio del prodotto e l'assunzione del personale (**Direzione**)
2. dispone di un ufficio del personale, composto da due collaboratori, che si occupa dello stato del personale in relazione alle esigenze di efficienza e sviluppo della Società (**R. Personale**)
3. dispone di un ufficio qualità, composto da due collaboratori, che gestisce il sistema di qualità e il suo mantenimento in Società (**R. Qualità**)
4. dispone di un ufficio di controllo della qualità, composto da due collaboratori, che supporta l'ufficio predetto per l'applicazione del sistema di qualità aziendale (**C. Qualità**)
5. dispone di un ufficio per la sicurezza e garanzia alimentare, composto da due collaboratori, che è deputato a mantenere sotto controllo gli aspetti HACCP dei prodotti (**S. Alimentare**)
6. dispone di un ufficio per le attività generali di amministrazione composto da due collaboratori che assicura il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti economici ed amministrativi e coordina la contabilità aziendale (**R. Amministrazione**)
7. dispone di un ufficio per la gestione dell'area del commercio in Italia, composto da due collaboratori (**R. Italia**)
8. dispone di un ufficio per la gestione dell'area del commercio all'estero, composto da due collaboratori (**R. Estero**)
9. dispone di un ufficio per la gestione degli acquisti, composto da due collaboratori, che contribuisce a definire le politiche e i programmi di approvvigionamento (**R. Acquisti**)
10. dispone di un ufficio per la gestione degli aspetti finanziari della Società, composto da due collaboratori (**R. Finanziario**)
11. dispone di un ufficio per la gestione degli aspetti di contabilità di magazzino, composto da due collaboratori, che effettua anche l'inventario fisico (**C. Magazzino**)
12. dispone di un ufficio per la gestione degli aspetti generali del magazzino, composto da due collaboratori, che si occupa anche della manutenzione delle attrezzature (**R. Magazzino**)
13. dispone di un ufficio per la gestione dei servizi IT, composto da due collaboratori, che si occupa dell'amministrazione del sistema informatico aziendale (**R. Tecnologia**)
14. dispone di un ufficio per la gestione degli ordini, composto da due collaboratori, che evade le richieste della clientela (**R. Ordini**)
15. dispone di un ufficio per la gestione della logistica, composto da due collaboratori, che supporta la movimentazione della merce in entrata e in uscita (**R. Logistica**)
16. dispone di un ufficio per la gestione della produzione, composto da due collaboratori, che supporta la corretta evasione degli ordini (**R. Produzione**)

17. dispone di un ufficio per la gestione dei turni di attività, composto da almeno due collaboratori, che supporta il ciclo della forza lavoro (**R. Turno**)
18. dispone di un RSPP esterno che supporta la Società per tutti gli aspetti legati al D. Lgs. 81/2008 (**RSPP**)

Sono quindi presenti 18 aree organizzative, tutte composte da due soggetti (si rammenta in proposito che uno dei principi cardine dei modelli organizzativi costruiti sulla base del Decreto è legato alla condivisione di funzioni, così da consentire una costante attività di controllo reciproco nel comparto di rilievo).

La Società ha inoltre diffuso un organigramma aziendale SSL in data 15.2.2018 in cui risulta nominato anche il RLS.

Il Sindaco Unico infine vigila e controlla sulla regolarità e correttezza della gestione economico-finanziaria e contabile dell'ente.

1.3 Sintesi dei principali punti di forza e di debolezza della Società nell'ottica del Decreto

Scartando immediatamente quei reati contemplati dal Decreto oggettivamente improbabili per una realtà come quella in cui opera la Società (ad esempio, "Infibulazione", "Terrorismo internazionale" o ancora "Falso in moneta", così come gli altri non citati in appresso) di seguito si offre una valutazione preliminare sui punti di forza e sui punti di debolezza della Società rispetto alle seguenti fattispecie presupposto disciplinate nella Parte Speciale del Modello 231. Va subito precisato, ad ogni modo, che la Società è dotata sia di procedure formalizzate che di procedure non formalizzate, e che il Modello 231 fa appello ad entrambe per ridurre il rischio di commissione reati.

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati contro la Pubblica Amministrazione né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne, che possano portare a ritenere elevato questo rischio.

La Società è peraltro scarsamente attiva nel settore delle gare d'appalto e del *business* in genere con la Pubblica Amministrazione, sebbene ottenga finanziamenti per procedere alla formazione del personale.

2. Reati societari.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati societari e né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne (si rammenta in questo senso un importante accertamento fiscale del 2017 e le visite della repressione frodi ICQRF, con cadenza pressoché annuale) che possano portare a ritenere elevato questo rischio.

Ad ogni modo, come tutte le imprese attive in Italia, il rischio di commissione di uno degli illeciti di questo tipo indicati dal Decreto non è secondario. Comunque, soccorrono in tal senso, il sistema di controllo interno adottato dalla Società (Sindaco Unico), la costante assistenza del consulente storico dell'azienda nel comparto finanziario (Commercialista), la presenza di vari uffici deputati o coinvolti nel controllo dei conti (R. Acquisti, R. Finanziario, C. Magazzino, R. Tecnologia, R. Ordini), la recente introduzione in azienda di un nuovo gestionale (denominato "SAM", che riduce sensibilmente il rischio di errori voluti o meno) ed infine il controllo attuato tramite la piattaforma online "SIAN" del MIPAAF, accessibile all'indirizzo web <https://www.sian.it/SSLicqrfportaleolio/start.do>.

3. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Sebbene dalla data della sua fondazione ad oggi la Società non sia mai stata sottoposta a procedimenti penali relativi all'area SSL, il livello di rischio nel comparto in questione risulta elevato. Ciò, anche a fronte dell'analisi della tipologia e dell'entità degli infortuni avvenuti fra il 2010 e il 2019 (17 a Scandicci e 9 a Porcari, alcuni particolarmente gravi)

Ad ogni modo, la formazione del personale in materia di SSL sul lavoro è sempre stata in linea con i dettami della normativa vigente e la Società è attualmente seguita da un RSPP esterno che periodicamente evidenzia le criticità più impattanti sull'operatività del personale dipendente. La Società è inoltre dotata di DVR e di DUVRI recenti per ciascuno stabilimento.

4. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne, che possano portare a ritenere elevato questo rischio. Si tratta ad ogni modo di una fattispecie ad ampio spettro che non può esimere la Società dal dotarsi di un sistema di controllo interno volto a ridurre il pericolo che questi fenomeni si verifichino in concreto.

5. Reati informatici e trattamento illecito di dati.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati informatici e legati al trattamento illecito di dati né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne, che possano portare a ritenere elevato questo rischio.

Considerato inoltre il buon livello di informatizzazione della Società - di recente è stato introdotto il gestionale “SAM” e condotto un “*penetration & vulnerability test*” senza rilevare carenze - e tenuto presente il suo recente adeguamento ai principi di cui al GDPR, la possibilità che si verifichino fenomeni di questo tipo è da ritenere bassa.

6. Delitti di contraffazione e delitti contro l'industria e il commercio.

La Società, alla data di approvazione di questo Modello 231, è parte di un procedimento penale. In particolare, il legale rappresentante e la Società sono imputati nel procedimento n. 1296/2018 RGNR del Tribunale di La Spezia, la cui udienza dibattimentale è fissata per il giorno 11.7.2019, come segue: *“Salvadori a) del reato p. e p. dagli artt. 81 cpv, 515, 517, 517 bis c.p. per avere, con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso, in qualità di legale rappresentante della società Oleificio Salvadori S.r.l. sin dal 7.10.2009, nell'esercizio di attività commerciale di produzione e vendita di olio alimentare, consegnato all'acquirente – mediante presentazione per l'esportazione verso il mercato statunitense – bolletta doganale EX/A n. 38679/m una partita di 19.896 kg. (14.784 bottiglie) di olio, per qualità diversa da quella dichiarata e in particolare olio vergine di oliva in luogo di olio extravergine di oliva apponendovi etichetta atta ad indurre il compratore circa la qualità del prodotto. Con l'aggravante di aver ad oggetto un alimento le cui origini e caratteristiche sono protette dalle norme vigenti. In La Spezia il 23.3.2018 – Oleificio Salvadori S.r.l. b) dell'illecito di cui all'art. 25 bis-1 comma I lett. a) d.lgs. 231/01 così come modificato, perché Salvadori Patrizio nelle qualità sopra indicate, dunque organo apicale, commetteva, nell'interesse e a vantaggio della società medesima, perché intervenute nell'esercizio dell'attività imprenditoriale del medesimo i reati specificamente indicati sub capo a) e qui integralmente richiamati – in assenza di adozione di modelli organizzativi idonei, ex art. 6 d.lgs. 231/01, a prevenire reati della stessa specie di quelli indicati dalla norma. Accertato in La Spezia il 29.9.2018 con riguardo alla data del fatto”.*

In virtù di ciò, e del particolare sistema dei controlli sulle filiere dell'olio d'oliva vigente in Italia (c.d. “panel test”) che presenta elevati margini di discrezionalità e rischio, la probabilità di ricevere accuse per uno dei reati di cui al n. 6 appare considerevole. Da segnalare ad ogni modo la presenza in azienda di vari sistemi di certificazione della qualità e della procedura intitolata “Approvvigionamento di oli e imballi” e di quella intitolata “Valutazione dei fornitori”.

7. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati in materia di violazione del diritto d'autore né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne, che possano portare a ritenere elevato questo rischio.

Considerato inoltre il buon livello di informatizzazione della Società e i controlli sulle licenze software condotti anche in ambito di adeguamento al GDPR, la possibilità che si verifichino fenomeni di questo tipo è da ritenere bassa.

8. Reati ambientali.

La Società (che dalla data della sua fondazione ad oggi non ha mai commesso illeciti di questo tipo) non appare soggetto particolarmente esposto al rischio di reati ambientali, per via dell'assenza di emissioni in atmosfera e di produzione o impiego su larga scala di agenti potenzialmente inquinanti, sebbene sulla base delle attività prodromiche alla costruzione di questo Modello 231 sia emersa una migliorabilità dell'organizzazione legata allo smaltimento dei rifiuti nello stabilimento di Porcari e la presenza di coperture in amianto da monitorare costantemente. La possibilità che si verifichino fenomeni di questo tipo è da ritenere ad ogni modo media. Da segnalare, inoltre, la presenza della procedura interna "Gestione scarti di lavorazione, rifiuti e acque reflue".

9. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati legati all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne, che possano portare a ritenere elevato questo rischio.

Ad ogni modo, esistono alcuni dipendenti di provenienza extracomunitaria, per cui la possibilità che si verifichino fenomeni di questo tipo è da ritenere media.

10. Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Dalla data della sua fondazione ad oggi, la Società non ha mai commesso reati legati alla intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro né sono emersi elementi, nemmeno in sede di audit o verifiche esterne, che possano portare a ritenere elevato questo rischio.

Ad ogni modo, considerati i cicli produttivi della Società talora particolarmente intensi, la possibilità che si verifichino fenomeni di questo tipo è da ritenere media.

11. Violazione delle norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini.

La Società, alla data di approvazione di questo Modello 231, è parte di un procedimento penale. In particolare, il legale rappresentante e la Società sono imputati nel procedimento n. 1296/2018

RGNR del Tribunale di La Spezia, la cui udienza dibattimentale è fissata per il giorno 11.7.2019, come segue: “*Salvadori a) del reato p. e p. dagli artt. 81 cpv, 515, 517, 517 bis c.p. per avere, con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso, in qualità di legale rappresentante della società Oleificio Salvadori S.r.l. sin dal 7.10.2009, nell’esercizio di attività commerciale di produzione e vendita di olio alimentare, consegnato all’acquirente – mediante presentazione per l’esportazione verso il mercato statunitense – bolletta doganale EX/A n. 38679/m una partita di 19.896 kg. (14.784 bottiglie) di olio, per qualità diversa da quella dichiarata e in particolare olio vergine di oliva in luogo di olio extravergine di oliva apponendovi etichetta atta ad indurre il compratore circa la qualità del prodotto. Con l’aggravante di aver ad oggetto un alimento le cui origini e caratteristiche sono protette dalle norme vigenti. In La Spezia il 23.3.2018 – Oleificio Salvadori S.r.l. b) dell’illecito di cui all’art. 25 bis-1 comma I lett. a) d.lgs. 231/01 così come modificato, perché Salvadori Patrizio nelle qualità sopra indicate, dunque organo apicale, commetteva, nell’interesse e a vantaggio della società medesima, perché intervenute nell’esercizio dell’attività imprenditoriale del medesimo i reati specificamente indicati sub capo a) e qui integralmente richiamati – in assenza di adozione di modelli organizzativi idonei, ex art. 6 d.lgs. 231/01, a prevenire reati della stessa specie di quelli indicati dalla norma. Accertato in La Spezia il 29.9.2018 con riguardo alla data del fatto*”. In virtù di ciò, e del particolare sistema dei controlli sulle filiere dell’olio d’oliva vigente in Italia (c.d. “panel test”) che presenta elevati margini di (discrezionalità e) rischio, la probabilità di ricevere accuse per uno dei reati di cui al n. 11 appare considerevole, tenuto presente tuttavia che allo stato la normativa che ha introdotto questa fattispecie è sprovvista di sanzioni.

12. Reati tributari

[...]

13. Contrabbando (dazi doganali)

[...]

14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

[...]

1.4 Costruzione, approvazione e modifica del Modello 231 della Società

La costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo di Oleificio Salvadori s.r.l. si è articolata nelle seguenti fasi:

- a) l'identificazione e la mappatura dei **rischi**, ovvero l'analisi del contesto organizzativo e dell'attività svolta, con l'obiettivo di identificare le aree e le attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) la valutazione dei **principi di condotta** e delle **procedure operative** già in uso presso la Società, siano essi formalizzati in appositi documenti o semplicemente attuati in via di prassi;
- c) l'individuazione delle **azioni di miglioramento** da operare secondo le *best practices* in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- d) la **formalizzazione** del Modello 231.

La concreta attuazione del sistema di controlli adottato presso la Società prevede inoltre il costante monitoraggio sulla efficienza del Modello 231 stesso e l'organizzazione di periodici incontri formativi rivolti ai soggetti operanti nelle aree a rischio.

Il Modello 231 è stato approvato dalla Governance della Società con delibera assunta nella data riportata in copertina.

Le sue successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale, anche adottate su proposta dell'OdV, saranno comunque di esclusiva competenza della predetta Governance. E' peraltro riconosciuta a quest'ultima la facoltà di apportare al testo del Modello eventuali cambiamenti o integrazioni di carattere formale anche *motu proprio*.

1.5 Finalità del Modello 231

Con l'approvazione del Modello 231 la Società intende definire e formalizzare un sistema strutturato e organico di principi organizzativi, di procedure operative e di attività di controllo che risulti in grado di **prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati** contemplate dal Decreto e ritenute anche solo astrattamente verificabili in relazione all'attività svolta.

In particolare, le **finalità** del Modello 231 sono:

- a) affermare la decisa condanna da parte della Società nei confronti di ogni comportamento illecito, perché contrario non soltanto alle disposizioni di legge, ma anche ai valori etici e sociali che, formalizzati nel Codice Etico, orientano la Società stessa nello svolgimento della propria attività;
- b) informare tutti gli organi dell'ente, i dipendenti ed i partner in genere che la commissione dei reati previsti dal Decreto comporta l'irrogazione di rilevanti sanzioni amministrative a carico della Società, oltreché sanzioni penali nei confronti dei soggetti responsabili;

- c) creare un adeguato sistema di controlli che consenta alla Società di intervenire tempestivamente al fine di impedire la commissione dei reati stessi;
- d) impedire forme di ritorsione nei confronti dei soggetti segnalanti;
- e) stabilire un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti contrari alle previsioni del Modello.

I **punti cardine** del Modello 231 sono pertanto:

1. la mappatura delle aree a rischio, ovvero l'individuazione delle aree di attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, tenuto conto delle possibili modalità attuative degli stessi;
2. la definizione di regole organizzative e di un sistema di controlli che rispettino i seguenti principi generali:
 - a) l'adeguata regolamentazione dei processi di attività nelle aree a rischio;
 - b) la separazione delle funzioni;
 - c) l'attribuzione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate a ciascuno;
 - d) la tracciabilità delle operazioni svolte nelle aree a rischio e dei relativi processi decisori ed autorizzativi;
 - e) l'attribuzione ad un organismo ad hoc di compiti di vigilanza e verifica periodica sull'attuazione, l'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello 231, ovvero l'OdV;
3. la creazione di un sistema sanzionatorio in grado di reprimere eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
4. la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, anche attraverso adeguati protocolli formativi, delle regole e delle procedure istituite.

1.6 Struttura del Modello 231

Il Modello 231 di Oleificio Salvadori s.r.l. è suddiviso in due sezioni:

- A. una **Parte Generale** (ovvero la presente sezione) contenente una sintesi della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, i principi generali che ispirano il Modello 231 della Società, e le caratteristiche dell'ente preposto alla verifica della sua efficacia (OdV);
- B. una **Parte Speciale**, contenente la descrizione dei reati che l'ente ha ritenuto astrattamente ipotizzabili a ragione dell'attività espletata, la mappatura delle aree a rischio e, in relazione ad esse, i principi generali di comportamento e i principi operativi, e lo specifico sistema disciplinare atto a sanzionare eventuali violazioni del Modello 231.

1.7 Il Codice Etico

Parte integrante e sostanziale del sistema di organizzazione e controllo formalizzato nel Modello è costituita dal Codice Etico della Società (cfr. *All. 3*) nel quale sono declinati i **principi generali** e le **norme di comportamento** di carattere etico e deontologico che dovranno ispirare le condotte di tutti coloro che, stabilmente o anche temporaneamente, agiscono nell'interesse o per conto dell'ente.

L'adozione del Codice Etico si pone quindi quale ulteriore strumento fondamentale per la prevenzione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, poiché il rispetto della disciplina in esso formalizzata impedisce il compimento di attività in contrasto con i dettami normativi e, in genere, con i principi e valori etici di cui l'ente si fa portatore.

1.8 Destinatari

I destinatari del Modello 231 sono tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ovvero che hanno con la stessa relazioni giuridiche e commerciali e quindi, in via esemplificativa, dirigenti, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner d'affari in genere (di seguito anche “**Destinatari**”).

III. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1.1 Identificazione e nomina dell'OdV

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, condizione di efficacia del sistema di controlli adottato dall'ente ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa è l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le caratteristiche dell'organismo di vigilanza sono in ogni caso:

- a) l'autonomia ed indipendenza dai vertici dell'ente, con esclusione quindi di qualsiasi suo coinvolgimento nella gestione operativa dell'attività dell'ente e con la garanzia di una linea di report diretta nei confronti dell'organo gestorio;
- b) la professionalità dei propri membri (o dell'unico componente, in caso di OdV monocratico);
- c) la continuità di azione.

La Società ha quindi, in caso di approvazione del Modello 231, l'onere di istituire al proprio interno anche un organismo *ad hoc*, indipendente e non incardinato nel rapporto gerarchico aziendale, che eserciti le funzioni ed i poteri di verifica e controllo previsti dal Decreto e dettagliati nei successivi paragrafi.

1.2 Composizione, nomina e cessazione dei membri dell'OdV

L'OdV dovrà avere composizione plurisoggettiva ed essere formato da:

- a) un avvocato o altro tipo di professionista con competenza pluriennale in materia di responsabilità amministrativa degli enti
- b) un dottore commercialista al corrente di tutti gli aspetti organizzativi della Società
- c) un dipendente con competenze trasversali in materia di organizzazione e qualità, specie in ambito di filiera dell'olio d'oliva

Tutti i membri dovranno essere in grado di assicurare un adeguato **livello di professionalità e continuità di azione**. Tali figure, in ogni caso, come anticipato, dovranno essere selezionate in modo tale da garantire le caratteristiche di indipendenza e autonomia dell'OdV stesso dai vertici aziendali.

La **nomina** dei componenti dell'OdV spetta alla **Governance** dell'ente che, con apposita delibera, determina anche la durata in carica degli stessi. In assenza di specifica determinazione, la durata dell'incarico, per ciascun componente, si intende pari a 3 anni e può essere soggetta a rinnovo tacito di triennio in triennio. In ogni caso l'OdV scaduto continua a svolgere le proprie funzioni fino all'insediamento dei nuovi amministratori.

All'atto della nomina la Governance individua anche il soggetto che svolgerà le funzioni di **Presidente dell'OdV**. In mancanza di idonea determinazione, i componenti dell'OdV eleggeranno fra di loro a maggioranza il Presidente. In caso di assenza o di impedimento di qualsiasi genere del Presidente, le sue funzioni saranno esercitate dal componente più anziano dell'OdV.

Tutti i componenti dell'OdV sono immediatamente rieleggibili e possono rinunciare all'incarico loro affidato in qualsiasi momento, mediante lettera raccomandata da inviare al Presidente dell'OdV con un preavviso di almeno 2 mesi; quest'ultimo dovrà invece comunicare la predetta rinuncia direttamente alla Governance, che provvederà alla nomina dei sostituti, i quali rimarranno in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'OdV.

La remunerazione spettante ai componenti dell'OdV è stabilita dalla Governance all'atto della nomina; la Governance metterà altresì annualmente a disposizione dell'OdV una idonea dotazione di risorse finanziarie, da utilizzarsi esclusivamente per l'espletamento delle proprie funzioni, e con obbligo di rendiconto annuale.

L'OdV si riunisce presso la sede della Società con cadenza almeno quadrimestrale, e può eseguire ispezioni anche presso le sedi distaccate dell'ente.

1.3 Ineleggibilità e decadenza dei membri dell'OdV

E' causa d'ineleggibilità dei membri dell'OdV - ovvero di decadenza dalla carica - l'emissione di **sentenza di condanna** (anche *ex art. 444 c.p.p.*) pur se non passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, o comunque un reato che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

I membri dell'OdV decadranno dal loro ufficio anche qualora nel corso dell'incarico vengano a trovarsi in palese situazione di conflitto di interesse con l'ente, ovvero nell'oggettiva impossibilità di adempiere regolarmente alle proprie funzioni (a causa ad esempio di malattie, infermità o altro) ovvero infine si rendano responsabili di un grave inadempimento alle loro funzioni.

Nel caso in cui uno dei componenti dell'OdV venga a trovarsi in una situazione di **decadenza** dalla carica, il Presidente dell'OdV provvederà senza indugio ad informarne la Governance, che potrà così procedere alla sua sostituzione. Nel caso di situazione di decadenza concernente il Presidente, qualsiasi degli altri membri potrà procedere a informare il vertice aziendale appena possibile.

1.4 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di **vigilare**:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei Destinatari;
- b) sull'efficacia ed effettiva capacità del Modello 231 di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello 231, proponendo alla Governance l'adozione delle modifiche rese necessarie in dipendenza di novità normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società.

L'OdV ha, in particolare, i seguenti **poteri**:

- a) coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio ed il migliore monitoraggio delle attività svolte nel loro ambito. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali circostanze che possano esporre l'ente al rischio di reato;
- b) attivare idonee procedure di controllo al fine di vigilare sull'osservanza del Modello 231;
- c) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree a rischio, ivi compresi i principali atti e i contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- d) condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231; a tal fine lo stesso può accedere liberamente a tutte le aree della Società per ottenere ogni informazione o dato necessario allo svolgimento dei propri compiti;
- e) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello 231 e aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse;
- f) controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione prevista nelle procedure interne;
- g) dialogare con i responsabili delle diverse funzioni al fine di garantire la concreta attuazione del Modello 231 (formazione del personale, provvedimenti disciplinari, definizione di clausole contrattuali da sottoporre ai partner, ecc.);
- h) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, anche fornendo ai Destinatari eventuali istruzioni, chiarimenti e interpretazioni;
- i) verificare che le procedure previste per evitare la commissione delle diverse tipologie di reato siano adeguate e rispondenti alle prescrizioni del Decreto, proponendo, in caso contrario, alla Governance le modifiche, gli aggiornamenti, gli adeguamenti delle procedure medesime o del Modello in generale, ritenuti di volta in volta necessari;
- j) proporre alla Governance la richiesta di consulenze esterne su tematiche specifiche, nel caso in cui se ne ravvisi la necessità.

1.5 Linee di report

L'OdV ha **due linee di report** dirette nei confronti dei vertici della Società, tali da garantire la sua massima indipendenza nello svolgimento dell'incarico, e precisamente:

1. la prima linea di report, continuativa, direttamente con la Governance per informarla delle

questioni più urgenti relative all'attività di vigilanza espletata (quali, ad esempio, l'emersione di particolari carenze del Modello 231, ovvero ipotesi di violazioni delle procedure previste che possano anche in astratto originare una responsabilità amministrativa in capo all'ente, ecc.);

2. la seconda linea di report, periodica, con relazione scritta, nei confronti della Governance e del Sindaco Unico della Società.

In particolare, secondo il punto "2", l'OdV ha il compito di riferire in merito all'attuazione del Modello 231 e all'emersione di eventuali criticità, predisponendo a tal fine un rapporto scritto annuale relativo all'attività svolta (indicando in particolare le verifiche e gli specifici controlli effettuati e l'esito degli stessi, le eventuali necessità di aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, le eventuali necessità di aggiornamento del Modello 231, etc.).

Alle riunioni fra la Governance e il Sindaco Unico convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'OdV (e in genere per le attività che riguardano il Modello 231) l'OdV medesimo dovrà offrire la propria disponibilità in loco o con mezzi telematici che assicurino l'identità dei partecipanti per fornire chiarimenti e indicazioni su eventuali misure da intraprendere.

Resta comunque ferma la possibilità per la Governance e il Sindaco Unico di convocare in ogni momento l'OdV per riferire in merito al funzionamento del Modello 231, ai risultati dell'attività di vigilanza, ovvero a specifiche situazioni meritevoli di approfondimento; lo stesso OdV potrà inoltrare richiesta in tal senso ai predetti organi, ove nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza rilevi particolari criticità che richiedano un esame immediato da parte dei vertici aziendali.

Delle attività di verifica di volta in volta poste in essere dall'OdV dovrà essere sempre redatto apposito verbale, da conservarsi agli atti dell'OdV stesso, disponibili per qualsiasi eventuale verifica, anche ad opera di pubbliche autorità.

1.6 Flussi informativi

Nell'ambito delle attività ordinarie e straordinarie dell'OdV vengono in rilievo i seguenti mezzi di raccolta di dati.

a) Segnalazioni da parte di esponenti dell'ente o di terzi

L'OdV dovrà ricevere dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte tutta la documentazione prescritta nelle procedure interne e, in genere, nel presente Modello 231, nonché ogni altra informazione o segnalazione - anche proveniente da terzi - attinente l'attuazione del Modello 231

nelle aree a rischio e la commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di comportamenti non in linea con le regole di condotta in vigore presso la Società.

b) Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- a) le notizie in merito all'affidamento alla Società di commesse da parte di enti pubblici o svolgenti funzioni di pubblica utilità, nonché ogni informazione in merito a decisioni di richiesta ed utilizzo da parte della Società di erogazioni pubbliche di qualsiasi genere;
- b) i provvedimenti e/o notizie e/o informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto imposto in tal senso dall'autorità giudiziaria;
- d) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni in violazione delle norme del Decreto;
- e) le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati e alle eventuali sanzioni irrogate, se relativi a fatti od atti suscettibili di generare una responsabilità amministrativa in capo all'ente, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, in ogni caso corredati dalle relative motivazioni.

c) Canali di comunicazione e trattamento delle informazioni ricevute

Le informazioni di cui sopra dirette all'OdV dovranno essere trattate nel rispetto delle seguenti regole generali:

1. la Società dovrà mettere a disposizione almeno due canali di comunicazione, di cui almeno uno gestito con modalità informatiche, attraverso cui i dipendenti possano segnalare direttamente all'OdV eventuali condotte illecite o violazioni del Modello, e che garantiscano la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
2. le informazioni, ove raccolte dai responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte, dovranno essere canalizzate direttamente verso l'OdV;
3. le segnalazioni, anche provenienti da terzi, dovranno giungere all'OdV in forma scritta, ovvero tramite posta elettronica, anche per mezzo di un indirizzo e-mail a ciò appositamente dedicato.

La raccolta e la gestione delle informazioni dovranno essere condotte in modo da assicurare la riservatezza dell'identità dei segnalanti - fatti salvi gli obblighi di L. e/o eventuali richieste dell'Autorità Giudiziaria - garantendo la protezione dei segnalanti medesimi contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;

4. l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

1.7 Verifiche sull'adeguatezza del Modello 231

Il presente Modello 231 è soggetto a **periodiche verifiche** circa il suo effettivo funzionamento e la sua adeguatezza a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Tali verifiche sono effettuate dall'OdV, con le modalità da esso stabilite, anche mediante **controlli a campione** e indagando l'effettiva conoscenza da parte del personale delle ipotesi di reato previste dal Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello 231. L'OdV dovrà altresì monitorare la realtà normativa e verificare l'impatto di eventuali interventi legislativi sui contenuti del Modello 231.

In esito a detta verifica, l'OdV predisporrà una **specificata relazione** da sottoporre all'attenzione dei vertici aziendali che verrà incorporata nel rapporto annuale sull'attività di controllo svolta; in tale relazione l'OdV dovrà evidenziare le criticità emerse nella struttura del Modello 231 e suggerire alla Governance gli interventi ritenuti opportuni al fine di garantire l'efficacia ed effettività del sistema di controlli vigente presso la Società e la costante rispondenza alla vigente normativa di settore.

IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA SUL MODELLO

1.1 Formazione del personale

Una **adeguata** e **continuativa** attività di formazione del personale è elemento necessario per garantire la conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello 231 delle prescrizioni in esso contenute, ed assicurare così la piena attuazione del Modello 231 stesso e del sistema di controlli interni in esso formalizzato.

L'attività di formazione del personale ai fini del Decreto sarà organizzata di concerto fra l'OdV e il responsabile del personale e dovrà prevedere:

- a) per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:
- un seminario iniziale all'avvio dell'operatività del Modello 231;
 - un seminario di aggiornamento annuale;
 - un'informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
 - occasionali e-mail di aggiornamento;
- b) per altre tipologie di personale:
- una nota informativa interna al momento dell'adozione del Modello 231, da ripetersi in occasione di modifiche normative o mutamenti rilevanti della realtà ed organizzazione dell'ente, accompagnate da eventuali eventi formativi;
 - un'informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti;
 - occasionali e-mail di aggiornamento per coloro che siano dotati di casella e-mail aziendale.

1.2 Selezione di collaborazioni esterne

Nella selezione di rappresentanti, consulenti e simili, nonché di partner con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (ad esempio, una associazione temporanea di impresa, un consorzio, etc.) e destinati a cooperare con l'ente nell'espletamento delle attività a rischio, dovrà tenersi conto di **eventuali garanzie** fornite da tali soggetti terzi in merito al rispetto dei principi formulati nel Modello 231 e, in genere, delle prescrizioni di L. rilevanti ai fini della disciplina dettata dal Decreto.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società dovrà essere previsto da apposita **clausola contrattuale**, che preveda idonee sanzioni, tra cui la risoluzione anticipata del rapporto, in ipotesi di loro violazione, fatto salvo in ogni caso il risarcimento di tutti i danni subiti dalla Società.
