



CO.VAL.P.A.

ASSOCIAZIONE CO.VAL.P.A. ABRUZZO SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Parte Generale***

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

APPROVATO DAL CDA
nella seduta del 23 Gennaio 2025

INDICE

PREMESSA	4
IL MODELLO	4
La storia e l'attività di CO.VAL.P.A.	4
Scopo e Campo di applicazione del Modello	4
Struttura del Modello	5
Destinatari.....	8
QUADRO NORMATIVO	9
LE LINEE GUIDA	13
CODICE ETICO	14
RISK ASSESSMENT	14
Analisi e valutazione dei rischi di reato.....	15
Analisi di materialità e pertinenza dei rischi di reato	17
AREE E PROCESSI SENSIBILI	17
Identificazione delle aree, delle attività e dei Processi Sensibili (c.d.) "as-is analysis"	18
Comparazione della situazione attuale rispetto al modello (c.d. "gap analysis")	19
Struttura della Parte Speciale del Modello	19
Famiglie di reato e processi sensibili.....	20
L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	23
Identificazione, requisiti, nomina e revoca	23
Funzioni e poteri dell'OdV	24
Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale.....	24
Obblighi informativi all'organismo di Vigilanza.....	25
Segnalazioni all'organismo di Vigilanza.....	26
Raccolta e conservazione delle informazioni	27
PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE	28
Comunicazione e formazione per i Dipendenti	28
Comunicazione per Consulenti, Partner	28
SISTEMA DISCIPLINARE	29
Funzione del sistema disciplinare	29
Violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico	29
Misure nei confronti di quadri e impiegati.....	29
Misure nei confronti dei Dirigenti, ivi compresi i Direttori di Stabilimento	31
Misure nei confronti di Consulenti e Partner	31



PROGRAMMA DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO..... 32
VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO 32

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 (di seguito "D. Lgs. 231/01" o "Decreto") ha introdotto un particolare regime di Responsabilità Amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, definito anche "*para-penale*", in relazione ad alcune figure di reato commesse nel loro interesse o a loro vantaggio.

La normativa in esame prevede che l'organizzazione o ente possa andare esente dalla responsabilità da reato, in funzione della qualifica rivestita dall'autore del reato:

- se il soggetto attivo del reato si trova in una posizione apicale all'interno dell'ente, quest'ultimo potrà sottrarsi a responsabilità solo dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di gestione idonei a prevenire la commissione di reati;
- se il reo si trova in posizione subordinata, deve essere l'accusa a dimostrare in giudizio che il modello di gestione adottato non era idoneo o non era stato adeguatamente attuato

A tal fine, l'"ASSOCIAZIONE CO.VAL.P.A. ABRUZZO SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA" (in seguito CO.VAL.P.A.), ha deciso di implementare ed adottare un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello" o "MOG") che, unitamente al Codice Etico, definisce un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge. Il Modello è elaborato sulla base delle indicazioni normative vigenti, in particolare il D. Lgs. 231/2001 e ss. mm. ii., e delle Linee Guida emanate da Confindustria nella revisione 2021.

IL MODELLO

La storia e l'attività di CO.VAL.P.A.

L'Associazione CO.VAL.P.A. (Consorzio Valorizzazione Produzioni Agricole) Abruzzo si è costituita ad Avezzano nel 1989. Nel dicembre 2004, adeguandosi alle nuove norme del diritto societario, si è trasformata in Cooperativa Agricola.

Opera come Organizzazione di produttori orticoli riconosciuta ai sensi dell'art. 11 del reg. CE 2200/96 con Ordinanza Dirigenziale n. DH 4/145 del 07/12/2001 categoria IV - prodotti trasformati e con Determinazione dirigenziale n. DH4/229 del 09/12/2009 è stato adeguato il riconoscimento ai sensi del regolamento (CE) n. 1234/2007 e del regolamento (CE) n. 1580/2007.

L'Associazione fornisce sia assistenza tecnica agronomica ai soci, finalizzata alla difesa fitosanitaria e ad altre iniziative utili al miglioramento del prodotto orticolo con sperimentazione di colture alternative e tecniche di coltivazione innovative, che assistenza fiscale, contabile amministrativa, legale e tecnica agli organismi associati. Ha fatto parziale ricorso all'acquisto da terzi-non soci di prodotti per il completamento della gamma.

La valorizzazione dei prodotti conferiti dai soci avviene, così come descritto nell'art. 15 ter dello statuto sociale, in base ai risultati della gestione, intesi come esclusiva differenza fra i proventi di gestione derivanti dalla vendita dei prodotti ottenuti e i proventi accessori e gli oneri di gestione e accessori.

La ripartizione avviene tra i soci in proporzione alla quantità e alla qualità del prodotto conferito. Pertanto, non si dà luogo ad attribuzione di ristorni, in quanto il vantaggio mutualistico è insito nella valorizzazione dei prodotti medesimi.

Alla chiusura dell'anno fiscale di riferimento, l'Associazione comprende 8 cooperative di produttori del settore orticolo, che sono considerate fornitori obbligati, a cui aderiscono oltre 500 soci. Per alcune tipologie di prodotto non disponibili presso gli associati, l'azienda ricorre all'acquisto sul mercato da fornitori selezionati e qualificati.

Il sito in cui opera l'Associazione, ubicato a circa 3 km da Celano, ai margini del Fucino altopiano della Marsica in provincia dell'Aquila, a vocazione prevalentemente agricola con coltivazioni tipiche di ambienti climatici continentali e di terreni leggeri, freschi e fertili, si estende attualmente su una doppia superficie, la prima di estensione totale di 111.790mq di cui 29.830mq coperti, la seconda di estensione totale di 42.780mq di cui 11.570mq coperti. Le colture predominanti sono le carote, gli spinaci, le patate. Seguono poi per importanza il sedano, il radicchio, i cavoli e vari tipi di ortaggi.

Scopo e Campo di applicazione del Modello

CO.VAL.P.A. intende preservare la piena legalità delle proprie attività che devono svolgersi nel completo rispetto delle norme di legge e secondo l'etica e contribuire a diffondere la cultura della legalità come principio ispiratore e pregnante di tutta l'attività aziendale. La Direzione aziendale condanna pertanto ogni condotta illecita a prescindere dalla sussistenza o meno di un preteso interesse per l'Associazione.

Il Modello di CO.VAL.P.A. presenta perciò un duplice obiettivo:

- un **obiettivo primario e diretto**, di costituire - unitamente al Codice Etico - un sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività dell'Associazione nonché di ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte di soggetti in posizione apicale o sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e
- uno **secondario e mediato** di rappresentare una valida ed efficace garanzia di tutela - nei limiti del D. Lgs. 231/01 - destinata ad operare nella denegata ipotesi in cui quei reati fossero effettivamente commessi.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi nel cui ambito è teoricamente ipotizzabile la commissione degli illeciti previsti dal Decreto (di seguito anche "processi sensibili") e la previsione di specifici principi di controllo e di comportamento per lo svolgimento delle attività che rientrano in tali processi (di seguito anche "attività sensibili"), con l'adozione del presente Modello, CO.VAL.P.A. intende:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dall'Associazione, anche se ispirata a un malinteso interesse sociale e anche se CO.VAL.P.A. non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto contraria, oltre che a disposizioni normative, anche ai principi etico- sociali cui la stessa si ispira e a cui si attiene nella conduzione della propria attività aziendale;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di CO.VAL.P.A., in particolare nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alle normative cogenti (di legge) e volontarie (standard internazionali) e aziendali (regolamenti interni);
- consentire all'Associazione, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle attività sensibili e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione degli illeciti.

L'osservanza del Modello e del Codice Etico è obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono inadempimento:

- del mandato intercorrente con i membri degli organi di amministrazione e di controllo e
- per i dipendenti, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e determinando, nel caso, l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare previsti dal Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Struttura del Modello

Il Modello tiene conto delle procedure e dei sistemi di controllo che l'Organizzazione ha provveduto ad implementare e mantenere negli anni, laddove idonei in funzione di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, tra gli strumenti disponibili e idonei ad orientare le fasi di formazione ed attuazione delle delibere e delle attività aziendali in una direzione utile a prevenire la commissione di Reati, CO.VAL.P.A. ha individuato:

1. i principi di *corporate governance* normalmente applicati:
 - o Codice etico rev2 01072024
 - o Politica Anticorruzione rev2 01072024
 - o Politica per la Sicurezza Alimentare e l'Ambiente rev1 13072021
 - o Politica per la Responsabilità Sociale rev1 02102017
 - o Politica ESG per la Sostenibilità rev0 01042022
2. il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il controllo della gestione:
 - o sistema di gestione e controllo per la sicurezza alimentare
 - o sistema di gestione e controllo degli aspetti e impatti ambientali
 - o sistema di gestione e controllo per la responsabilità sociale e sicurezza sul lavoro
 - o sistema di gestione e controllo per le segnalazioni e reclami interni ed esterni

- sistema di gestione e controllo per la tutela dei dati personali e sensibili
- 3. le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting interno;
- 4. il sistema di comunicazione interna
- 5. la formazione del personale;
- 6. il sistema disciplinare di cui al CCNL del settore;
- 7. la normativa italiana ed europea cogente e la normativa volontaria di riferimento (Standard internazionali).

I principi, le regole e le procedure sopra elencati non vengono indicati in dettaglio nel Modello, poiché fanno già parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo di CO.VAL.P.A., che deve intendersi qui integralmente richiamato ed integrato secondo le direttrici in appresso indicate.

I principi basilari cui il Modello si ispira sono, inoltre:

- le Linee Guida, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- i requisiti indicati dal Decreto e in particolare:
 1. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di CO.VAL.P.A. (di seguito, in breve "OdV") del compito di promuovere ed assicurare l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione attiva e passiva costanti sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 2. la messa a disposizione dell'OdV di risorse umane ed economiche adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati attesi;
 3. l'attività di verifica sul funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*),
 4. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste nel Codice Etico;
 - i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, e in particolare:
 1. la verificabilità e tracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
 2. il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 3. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 4. la comunicazione obbligatoria all'OdV di tutte le informazioni rilevanti per l'espletamento del suo incarico;
 5. una pianificazione delle attività di controllo che conferisca prioritaria attenzione alle aree individuate come sensibili.

Il sistema di controllo interno di CO.VAL.P.A. trae spunto dall'Internal Control Integrated Framework (CoSO Report) suggerito dal Committee of Sponsoring Organizations Commission (CoSO) del 1992, aggiornato nel 2013, in materia di sistema di controllo interno, e all'Enterprise Risk Management Framework (ERM), anch'esso emesso dal CoSO nel 2004 in materia di gestione dei rischi e successivamente aggiornato nel 2017.

Di seguito i punti principali del modello adottato da CO.VAL.P.A. attraverso i sistemi di gestione implementati e mantenuti per assicurare la piena compliance a tutti i livelli della gestione d'impresa e della responsabilità amministrative e penale d'impresa:

Ambiente di controllo	
1 Impegno	Vision e Politiche
2 CDA	Controllo su Management
3 Management	Implementazione sistema di controllo interno
4 Competenza continua	Formazione specifica
5 Gerarchia	Responsabilità a cascata del modello organizzativo
Valutazione del rischio	
6 Obiettivi	Valutazione dei rischi associati agli obiettivi
7 Rischi	Gestione dei rischi
8 Deviazioni	Valutazione di deviazioni nel perseguimento degli obiettivi
9 Change management	Valutazione dell'impatto dei cambiamenti sugli obiettivi

Attività di controllo

10	Controlli	Adozione di misure di controllo per assicurare il conseguimento degli obiettivi
11	Tecnologie di controllo	Sviluppo di tecnologie per migliorare l'efficacia dei controlli
12	Politiche e procedure	Sviluppo di politiche e procedure di deterrenza su comportamenti che favoriscano la deviazione dagli obiettivi

Informazione e comunicazione

13	Qualità delle informazioni	Indagini per informazioni di qualità
14	Comunicazione interna	Attivazione e promozione di una comunicazione interna efficace per conseguimento degli obiettivi
15	Comunicazione esterna	Attivazione e promozione di una comunicazione esterna efficace per conseguimento degli obiettivi

Attività di monitoraggio

16	Revisioni periodiche	Riesami di direzione periodiche e continue
17	Miglioramento continuo	Rilevazione non conformità e attivazione dei piani di rimedio

La struttura del Modello si compone di una Parte Generale ed una Parte Speciale:

- la Parte Generale descrive:
 - o gli elementi essenziali del Modello stesso, in termini di principi ispiratori e modalità operative seguite per il suo sviluppo e aggiornamento,
 - o i tratti distintivi dell'organismo preposto alla vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza,
 - o il sistema disciplinare definito dall'Associazione
 - o le modalità di diffusione del Modello;
- la Parte Speciale contiene:
 - o i Protocolli di controllo ossia l'insieme dei principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi per i quali è stato rilevato un potenziale rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono infine parte integrante del Modello:

- L'inventario aggiornato dei reati, illeciti amministrativi e reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- La procedura di Mappatura delle funzioni organiche aziendali e dei processi di gestione;
- Le Schede di Due Diligence interna sulle funzioni aziendali;
- La Matrice di Risk Assessment per l'individuazione delle funzioni esposte ai rischi di commissione di reato e il grado di esposizione;
- La Matrice di Materialità / pertinenza dei reati e illeciti amministrativi applicabili all'Organizzazione;
- L'Elenco delle Aree Sensibili
- L'Elenco delle Politiche, delle Procedure e dei sistemi di gestione aziendali;
- Il Codice Etico.

Per il corretto funzionamento del sistema, in applicazione delle Linee Guida di ispirazione del presente Modello organizzativo e in ottemperanza al criterio del miglioramento continuo, costituiscono ulteriore integrazione del sistema:

- Le relazioni periodiche dell'Organismo di Vigilanza (audit interni);
- La relazione annuale di rendicontazione dello stato del Modello organizzativo.

Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano alle seguenti categorie di Stakeholder:

- titolari, anche di fatto, di funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo dell'Associazione;
- ai soci;
- vertici apicali aziendali;
- ai dipendenti, ancorché eventualmente distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- ai collaboratori e professionisti che, pur non appartenendo all'Associazione, operano su incarico della medesima (ad esempio alcune tipologie di consulenti, tra cui quelli che operano in nome e per conto dell'Associazione nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.);
- ad altri stakeholder o portatori di interesse, genericamente qualificabili come "Soggetti Terzi", estranei alla struttura organizzativa dell'Associazione e non sottoposti al suo potere direttivo, tenuti tuttavia al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati da CO.VAL.P.A., attraverso la documentata presa visione del Modello e del Codice Etico, quali:
 - o collaboratori,
 - o partner,
 - o fornitori.

I soggetti terzi devono sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, in caso di gravi inadempimenti a detti obblighi, il configurarsi di una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimando l'Associazione a valutare la risoluzione del contratto.

I destinatari del Modello di CO.VAL.P.A. possono essere così schematizzati:

D. Lgs. 231/01 - Destinatari Modello

Membri del CDA

Soci

Alta Direzione

Direzione operativa

Quadri

Dipendenti

Collaboratori con incarichi professionali di rappresentanza

Partner commerciali

Soggetti terzi:

Collaboratori esterni

Professionisti esterni

Partner

Fornitori

QUADRO NORMATIVO

Con l'introduzione del Decreto Legislativo n. 231/01 il Legislatore italiano ha istituito e codificato il principio della Responsabilità Amministrativa di enti e organizzazioni forniti di personalità giuridica, società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, per fatti costituenti reato.

Ne consegue che un'organizzazione può, pertanto, essere chiamata a rispondere in via amministrativa qualora sia commesso un reato indicato nelle previsioni del Decreto (cc.dd. *"reati presupposto"*) a vantaggio e/o nell'interesse della medesima, ad opera di una o più persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa o persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti citati, e, in generale, tutti i soggetti legati a vario titolo all'organizzazione.

A seguito dell'accertata responsabilità dell'ente, il Decreto prevede l'irrogazione di sanzioni che, in relazione alla gravità del reato, potranno concretizzarsi in sanzioni pecuniarie e/o sanzioni interdittive, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- l'interdizione dall'attività,
- la revoca di concessioni e/o di autorizzazioni,
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione,
- l'esclusione da finanziamenti richiesti,
- la revoca di quelli concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi,
- la pubblicazione della sentenza di condanna,
- la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Il Decreto prevede l'efficacia esimente di Modelli organizzativi di gestione e controllo, effettivamente predisposti, efficacemente attuati ed astrattamente idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le fattispecie di reato suscettibili - in base al Decreto - di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, ossia i c.d. *"reati presupposto"*, applicabili a CO.VAL.P.A. sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, appartenenti alle seguenti cc.dd. *categorie di reati* e specifici reati presupposto:

Reati commessi nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Art. 24. 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.

Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 316-bis c.p.) Malversazione a danno dello Stato

(art. 316-ter c.p.) Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 635-bis c.p.) - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
--

(art. 635- quater c.p.) - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
--

(art. 615- quater c.p.) - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Reati commessi nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Art. 25. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione

Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 322, co. 1 e 3, c.p.) - Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione
--

(art. 321 c.p.) Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari
--

(art. 322, co. 2 e 4, c.p.) - Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

(art. 319- quater c.p.) - Induzione indebita a dare o promettere utilità
(art. 321 c.p.) - Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione
(art. 321 c.p.) - Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio
 Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 515 c.p.) - Frode nell'esercizio del commercio
(art. 516 c.p.) - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine

Art. 25-ter. Reati societari
 Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 2621 c.c.) - False comunicazioni sociali
(art. 2635-bis co. 1, c.c.) - Istigazione alla corruzione tra privati, limitatamente alla fattispecie attiva
(art. 2629 c.c.) - Operazioni in pregiudizio dei creditori
(art. 2636 c.c.) - Illecita influenza sull'assemblea
(art. 2626 c.c.) - Indebita restituzione dei conferimenti
(art. 2635, co. 3, c.c.) - Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di corruzione attiva

Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
 Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 589 c.p.) - Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
(art. 590, co. 3, c.p.) - Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25-undecies. Reati ambientali
 Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 137 d.lgs. 152/2006) - Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali
(art. 256 d.lgs. 152/2006) - Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti
(art. 258 d.lgs. 152/2006) - Violazione degli obblighi di NO comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
(art. 260-bis d.lgs. 152/2006) - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
(art. 3, co. 6, l. 549/1993) - Reati in materia di ozono e atmosfera
(art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006) - Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera
(art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007) - Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque
(art. 452-quinquies c.p.) - Inquinamento ambientale e disastro ambientale, di natura colposa
(art. 452-quater c.p.) - Disastro ambientale
(art. 256 d.lgs. 152/2006) - Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti
(art. 259 d.lgs. 152/2006) - Traffico illecito di rifiuti
(art. 733-bis c.p.) - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
(art. 452-bis c.p.) - Inquinamento ambientale
(art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007) - Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque
(art. 452-quinquies c.p.) - Inquinamento ambientale e disastro ambientale, di natura colposa

Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare
 Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998) - Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto, revocato e annullato, aggravata da numero superiore a 3, minore età, sottoposizione a condizioni lavorative di sfruttamento

Art. 25-quinquiesdecies. Reati Tributari
Reati presupposto applicabili a CO.VAL.P.A.:

(art. 2, co. 1 del d.lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a centomila euro
(art. 2, co. 2-bis del d.lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a centomila euro
(art. 3 del d.lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
(art. 8, co. 1 del d.lgs. n. 74/2000) - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a centomila euro
(art. 8, co. 2-bis del d.lgs. n. 74/2000) - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a centomila euro
(art. 10 del d.lgs. n. 74/2000) - Occultamento o distruzione di documenti contabili
(art. 11 del d.lgs. n. 74/2000) - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte
(art. 4 del d.lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere
(art. 5 del d.lgs. n. 74/2000) - Omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere
(art. 10 quater del d.lgs. n. 74/2000) - Indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che possono consistere in:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale
 - o revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi
 - o confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
 - o pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo unitario variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. L'Autorità Giudicante stabilisce prima il numero di quote da applicare tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Successivamente si quantifica l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, con la finalità di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate nei casi più gravi in via definitiva. Secondo il dettato del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "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 dello stesso" (c.d. "soggetti in posizione apicale"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione", art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione normativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non sarà ritenuto responsabile se le persone fisiche sottoposte all'altrui direzione abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso invece da un soggetto in posizione apicale, l'Associazione non risponde a fronte della prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli imputati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza;

Il Decreto delinea gli estremi del contenuto del modello di organizzazione e di gestione, prevedendo che debba rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

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

LE LINEE GUIDA

Nella predisposizione del presente Modello, CO.VAL.P.A. si è ispirata alle "Linee guida Confindustria" nella versione approvata il 7 marzo 2002 ed aggiornata al 2021, in attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del Decreto. In particolare, Confindustria, tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, fornendo alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare, appunto, i predetti sistemi.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare processi di *Risk Assessment* e *Risk Management* prevedendo le seguenti fasi per la definizione del modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di violazione, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a) codice etico;
- b) sistema organizzativo;
- c) procedure manuali ed informatiche;
- d) poteri autorizzativi e di firma;
- e) sistemi di controllo e gestione;
- f) comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - 3) documentazione dei controlli;
 - 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- l'individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo;
 - la possibilità nei "gruppi societari" di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto, purché presso ciascuna controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo e possa svolgere in concreto, mediante le risorse a disposizione che agiscono in qualità di professionisti esterni, attività di controllo e di reporting all'organismo di controllo della capogruppo.

Al fine di andare esente da responsabilità, l'Associazione deve dimostrare in giudizio di aver proceduto a:

- individuare le Attività nel cui ambito possono essere commessi reati previsti dal decreto (cc.dd. "Aree Sensibili");
- adottare un sistema integrato di individuazione, valutazione e gestione dei rischi di reato
- adottare di un Codice Etico;
- ideare un sistema Organizzativo formalizzato e chiaro;
- formalizzare le procedure aziendali, sia manuali che informatiche, tali da regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- stabilire modalità di gestione trasparente delle Risorse Finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma coerentemente con le responsabilità rivestite;
- definire chiaramente ruoli, funzioni e responsabilità, sia organizzative che gestionali;
- istituire un organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nel corso del tempo;
- comunicare e formare il Personale sul funzionamento del Modello;
- predisporre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previsto nel Modello, a tutela della sua effettività.

CODICE ETICO

Il Codice Etico è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ed ha lo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" che CO.VAL.P.A., in linea con i principi e i valori fondamentali ai quali da sempre impronta la propria attività, riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli Stakeholders a partire dagli Organi con funzioni apicali, Organi Sociali, Dipendenti e Collaboratori, Consulenti, Partner e di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Associazione.

Il Modello complessivamente inteso, invece, risponde all'esigenza specifica di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato (a vantaggio o nell'interesse dell'Associazione), che possono determinare una responsabilità amministrativa di CO.VAL.P.A. come prevista dal Decreto.

L'efficace e costante attuazione del Modello è tra i presupposti dell'esenzione di CO.VAL.P.A. da tale responsabilità.

Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello rispetto al Codice Etico, entrambi sono redatti secondo principi, regole e procedure comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

In particolare, gli elementi costitutivi del Codice Etico, a cui si rinvia per il relativo dettaglio, sono di seguito descritti.

RISK ASSESSMENT

Ispirandosi ai criteri fissati dalle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto, approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate e ai Principi di redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 emanati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili nel giugno 2016, CO.VAL.P.A. ha proceduto all'elaborazione del Modello seguendo un processo di risk analysis sviluppato secondo i seguenti step operativi:

- 1 mappatura dei processi / funzioni aziendali;
- 2 Due Diligence sui *Process Owner* individuati (uffici e/o funzioni: responsabili e addetti);
- 3 valutazione critica dei risultati dell'indagine / interviste (Schede Due Diligence 231);
- 4 analisi dei rischi per ciascun ufficio / funzione;
- 5 identificazione delle aree potenzialmente a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (matrice di materialità e pertinenza 231);
- 6 individuazione, per le attività potenzialmente a rischio, di sistemi di controllo interno;
- 7 elaborazione dei presidi ai fini preventivi di cui al Decreto;
- 8 comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- 9 implementazione attuativa del Modello.

Il Modello è costruito sulla base dell'analisi dell'assetto Organizzativo dell'Associazione e sulle caratteristiche prevalenti della Governance adottata.

Il coinvolgimento delle figure apicali e di coloro che hanno la responsabilità sui processi aziendali riveste un ruolo dirimente per la strutturazione del Modello, cc.dd. "*Process Owners*".

A tal fine è predisposto un questionario che deve essere somministrato ai *Process Owner* per identificare le tipologie di reato ex D. Lgs. 231/2001 astrattamente configurabili nell'ambito della area di responsabilità, indicando per ogni tipologia evidenziata, il livello di probabilità e il possibile impatto economico sull'Associazione (Schede Due Diligence 231).

La probabilità di commissione del reato tiene inoltre conto dell'individuazione delle aree sensibili e dei processi strumentali di cui vengono riportati nel seguito i principali *step* che hanno condotto alla rilevazione delle aree soggette al rischio di reato.

La valutazione del rischio di reato deve considerare l'efficacia ed il potere deterrente attribuibile ai Controlli in atto da parte dell'organizzazione:

- Politiche,
- Procedure,
- Istruzioni Operative,
- Codici etici,
- Prassi aziendali in essere,
- Strumenti di controllo

- Checklist di conformità legislativa,
- Audit interni,
- Audit esterni,
- Certificazioni di terza parte,

attribuendo un valore alla cosiddetta "rilevabilità" del rischio e pervenendo così a determinare un RISCHIO residuo.

La sintesi delle valutazioni dei singoli rischi nei singoli processi è riportata nella Matrice di Risk Assessment, strumento di sintesi delle analisi dei rischi svolta per ciascuna funzione all'interno del modulo Documento di Due Diligence.

Sulla base del Modello, che supporta l'individuazione dei rischi per famiglia di reato, delle aree di attività nel cui ambito è ritenuta possibile la commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché i rischi medi per funzione, area, processo.

Analisi e valutazione dei rischi di reato

Il rischio è un concetto probabilistico: è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno. La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo (o minaccia) e delle possibilità che essa si trasformi in un danno. Il rischio è perciò il prodotto tra una probabilità di accadimento di un evento e la gravità del possibile danno generato dal verificarsi dell'evento in questione.

Nella disciplina di riferimento, il rischio può dipendere da vari fattori non sempre indipendenti fra di loro quali:

- il contesto socioculturale,
- il settore economico di riferimento,
- l'andamento del mercato di appartenenza,
- il modello organizzativo adottato,
- i processi di lavoro,
- il clima interno, etc.

Quali fonti di rischio per l'azienda vengono individuate le situazioni di potenziale pericolo di commissione dei reati presupposto elencati nel citato D. Lgs. 231/2001, che rappresentano il campo di applicazione del presente modello. In base al contesto in cui l'organizzazione opera viene valutato il relativo rischio specifico applicando la formula del prodotto tra il valore assegnato alla probabilità e quello assegnato alla gravità dell'evento in caso di accadimento.

Probabilità: per ogni situazione di potenziale pericolo di commissione dei reati presupposto, viene stimata una probabilità che possa verificarsi l'evento sulla base della raccolta delle informazioni provenienti dall'analisi dei seguenti indicatori:

- frequenza di accadimento, determinata sulla base di considerazioni generali del settore di riferimento;
- eventuali precedenti di commissione dei reati in CO.VAL.P.A. o più in generale nel settore in cui essa opera;
- indici di rischio rispetto alle attività aziendali;
- indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività (es. bilanci d'esercizio)
- indicatori di processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- segnalazioni interne ed esterne;
- non conformità e raccomandazioni formulate a seguito di Audit interni ed esterni
- esiti di verbali emessi dalle Autorità di Vigilanza
- esiti delle indagini di soddisfazione del clima interno
- indicatori degli infortuni, nearmiss, incidenti e denunce di malattie professionali
- relazione annuale dei dati anonimi collettivi redatta dal Medico Competente
- dati statistici del personale e bilanci di sostenibilità

Sulla base delle informazioni raccolte viene attribuito un valore su una scala da 1 a 5

1	2	3	4	5
Bassa	Medio/Bassa	Media	Medio/Alta	Alta

1. Probabilità che si verifichi la commissione del reato presupposto **nulla o limitata**: le informazioni raccolte e gli indicatori analizzati suggeriscono che il contesto è in grado di assicurare che difficilmente la situazione di pericolo possa concretizzarsi

2. Probabilità che si verifichi la commissione del reato presupposto **bassa** ma possibile: le informazioni raccolte e gli indicatori analizzati suggeriscono che il contesto non è in grado di assicurare totalmente che la situazione di pericolo non possa concretizzarsi, pur essendo improbabile che accada.
3. Probabilità che si verifichi la commissione del reato presupposto **possibile**: le informazioni raccolte e gli indicatori analizzati suggeriscono che il contesto non è in grado di assicurare che la situazione di pericolo non possa concretizzarsi. L'accadimento è possibile.
4. Probabilità che si verifichi la commissione del reato presupposto **probabile**: le informazioni raccolte e gli indicatori analizzati suggeriscono che il contesto non è affatto in grado di assicurare che la situazione di pericolo non possa concretizzarsi. L'accadimento è probabile.
5. Probabilità che si verifichi la commissione del reato presupposto **altamente probabile** o certo: le informazioni raccolte e gli indicatori analizzati indicano che il contesto non è in grado di impedire che la situazione di pericolo si verifichi. L'accadimento è altamente probabile, se non certo.

Danno: il danno viene stimato di volta in volta prendendo in considerazione il singolo reato presupposto per categoria di reato. I criteri generali di attribuzione dei valori sono:

- numero di persone coinvolte nella potenziale commissione di reato;
- livello di danno subito dalle persone coinvolte dal reato;
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
- potenziale beneficio che deriverebbe in capo all'Associazione a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale, correlato alla gravità della potenziale sanzionabilità in capo all'Associazione, rispetto alla capacità di proseguire regolarmente la regolare attività.

Anche in questo caso il danno è stimato su scala da 1 a 5:

1	2	3	4	5
Basso	Medio/Basso	Medio	Medio/Alto	Alto

1. Il danno nel caso in cui l'evento dovesse verificarsi è **nullo** o limitato: il reato commesso non impatta sensibilmente sulla business continuity aziendale. Il sistema non viene messo in discussione e l'evento non determina effetti sensibili o rischi di sanzione.
2. Il danno nel caso in cui l'evento dovesse verificarsi ha un **impatto limitato**: il reato commesso determina un impatto non significativo sulla business continuity aziendale. Il sistema non viene messo in discussione ma l'evento può determinare potenziali sanzioni minori.
3. Il danno nel caso in cui l'evento dovesse verificarsi ha un **impatto limitato ma presente**: il reato commesso determina un impatto potenzialmente significativo sulla business continuity aziendale. L'organizzazione non viene messa in discussione ma l'evento può determinare potenziali sanzioni anche maggiori.
4. Il danno nel caso in cui l'evento dovesse verificarsi è **evidente**: il reato commesso determina un impatto probabilmente significativo sulla business continuity aziendale. L'organizzazione può essere messa in discussione e l'evento può determinare potenziali sanzioni, anche maggiori.
5. Il danno nel caso in cui l'evento dovesse verificarsi è **alto**: il reato commesso determina un impatto certamente significativo sulla business continuity aziendale. Il reato è perpetrato con assiduità e sistematicità. Il sistema di cautele non svolge adeguatamente la propria funzione e l'evento certamente determina sanzioni maggiori.

Rischio: il rischio è il prodotto dei fattori di **PROBABILITÀ** e **DANNO**. Per ciascuna categoria di rischio e per singolo reato presupposto collegato, la valutazione del Rischio è determinata, dunque, dal prodotto tra il valore assegnato alla Probabilità (che un reato possa essere commesso nell'ambito della funzione aziendale indagata) e il valore attribuito al Danno potenziale (che potrebbe determinarsi qualora il reato venisse effettivamente commesso), considerando tutte le misure di cautela preventiva già attivate dall'Associazione a difesa degli interessi aziendali. Ne consegue che il valore minimo (sostanzialmente nullo) di rischio è pari a $R=1$ (1×1) e il valore massimo (presumibilmente certo) di rischio è pari a $R=25$ (5×5). Di seguito, la scala di misurazione del rischio:

01	02 - 05	06 - 08	09 - 15	16 - 25
Rischio nullo	Rischio basso	Rischio medio basso	Rischio medio alto	Rischio alto

Per semplificare la comprensione della valutazione è generalmente impiegata una rappresentazione grafica di una mappa su piano cartesiano al fine di rendere immediatamente leggibile il livello di esposizione sulla base del prodotto tra fattori. La matrice del rischio è la seguente:

5	B	M B	M A	A A	A A
4	B	M B	M A	A A	A A
3	B	M B	M A	M A	M A
2	B	B	M B	M B	M B
1	N	B	B	B	B
R	1	2	3	4	5

Calcolato il valore di rischio, si procede con la trasformazione del valore numerico assoluto in valore percentuale rispetto al valore di rischio massimo (25) per individuare una scala di valorizzazione del rischio di più immediata comprensione.

Analisi di materialità e pertinenza dei rischi di reato

Questa elaborazione permette di fissare un livello percentuale di TOLLERANZA del rischio di commissione dei reati, permettendo di escludere dalle valutazioni aziendali le aree, le funzioni, i process Owner e le attività che conseguono un valore di rischio inferiore o pari al 25% per categoria di reato.

Infatti, la scala percentuale 1-100 viene impiegata per assegnare un livello di pertinenza della funzione aziendale indagata (oggetto dell'attività di Due Diligence) rispetto al rischio di commissione delle categorie di reato (per singolo reato presupposto) secondo **5 livelli di pertinenza (Materialità)** così determinati:

Materialità				
1	1.1	2	3	4
15%	25%	50%	75%	100%
Nulla	Basso	Medio Basso	Medio Alto	Alto
0-15	16-25	26-50	51-75	76-100
Classe di Rischio (%)				

La metodologia di dettaglio segue l'attività di Due Diligence su processi, process Owner, procedure e attività per individuare le funzioni considerate sensibili, che hanno conseguito un indice di Materialità con valore da 1.1 a 4 (secondo la scala sopra riportata) riferibili ai diversi reati e dei principali protocolli preventivi seguiti dall'Associazione per minimizzare i relativi rischi.

Questa mappatura è sviluppata nel documento Identificazione delle aree sensibili che contiene anche la matrice di Risk Assessment per ciascuna funzione organica aziendale.

Il Modello, elaborato sulla base delle Linee Guida di Confindustria ed alla luce dei principi di condotta racchiusi nel Codice Etico, deve essere periodicamente aggiornato in presenza di modificazioni ed integrazioni legislative del Decreto ed a fronte dell'introduzione delle procedure operative adottate dall'Associazione.

AREE E PROCESSI SENSIBILI

La predisposizione del Modello Organizzativo è preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto e ispirate anche alle Linee Guida ed alle politiche aziendali.

Di seguito le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione dell'attuale

sistema di presidi e controlli predisposto da CO.VAL.P.A. per prevenire i reati, sulle cui basi è stato predisposto il MOG.

Identificazione delle aree, delle attività e dei Processi Sensibili (c.d.) “as-is analysis”

La fase consiste nell'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i settori di attività astrattamente idonei a suscitare comportamenti riconducibili ai Reati di cui al Decreto.

L'attività di analisi restituisce la rappresentazione (cosiddetta “mappa”) dei Processi Sensibili, delle aree/funzioni critiche per il rischio di commissione di reati, del sistema dei controlli esistenti e dei relativi aspetti migliorabili.

Il lavoro di identificazione dei Processi Sensibili consiste nell'esame della documentazione aziendale:

- atto costitutivo e statuto,
- organigramma,
- regole interne di comportamento,
- sistema di deleghe e delle procure,
- politiche aziendali,
- procedure interne,
- prassi operative,
- sistemi di gestione organizzativi negli ambiti dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001,
- sistemi di controllo interno,
- audit interni,
- audit di terza parte,
- certificazioni aziendali di terza parte di Organismi accreditati,
- precedenti di commissione di reato
- segnalazioni e reclami negli ambiti dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001

al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento di CO.VAL.P.A., tenendo in considerazione la peculiarità dell'Associazione.

Inoltre, al fine di avere un riscontro sulla completezza delle attività sensibili censite e del grado di proceduralizzazione esistente, nonché di eventuali gap presenti nel sistema di controllo interno, sono stati intervistati i singoli “Key Officer” coinvolti, soggetti-chiave della struttura aziendale, al fine di condurre e tracciare un'indagine di Due Diligence (Dovuta Diligenza) e approfondire i seguenti aspetti:

- a) individuazione delle attività primarie delle singole aree/funzioni aziendali;
- b) descrizione delle relative modalità di esecuzione, pianificazione e controllo;
- c) sistema di relazioni sia tra le diverse aree/funzioni aziendali nello svolgimento delle rispettive attività, sia verso l'esterno, con particolare riguardo alla P.A.

Gli organi e le aree/funzioni aziendali interessati dall'indagine sono:

1. Amministrazione:
 - Amministrazione
 - Finanza
 - Controllo
 - IT
2. Ufficio Risorse Umane:
 - Gestione del ciclo di vita delle risorse umane
3. Ufficio Tecnico e Manutenzioni:
 - Gestione e manutenzione infrastrutture di produzione
 - Gestione e manutenzioni macchinari, mezzi e attrezzature di produzione
4. Ufficio Agronomico:
 - Coordinamento del ciclo di vita delle attività di approvvigionamento delle materie prime
 - Supporto tecnico agronomico ai soci conferitori
 - Selezione e gestione dei fornitori di materie prime
 - Gestione e coordinamento delle certificazioni di prodotto
5. Ufficio Logistica:
 - Confezionamento
 - Logistica
 - Selezione e gestione dei fornitori di servizi di trasporto
6. Ufficio Qualità:
 - Controllo Qualità
 - Certificazioni: sicurezza alimentare, ambiente, responsabilità sociale.

I risultati di quanto sopra hanno consentito la mappatura dei rischi descritta nella Parte Speciale del documento.

Comparazione della situazione attuale rispetto al modello (c.d. "gap analysis")

Sulla base della rilevazione della situazione esistente in CO.VAL.P.A. in relazione alle singole area/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli e procedure esistenti circa i Processi Sensibili, viene svolta la valutazione delle carenze stimabili rispetto al modello di riferimento desumibile dal Decreto. L'attività è funzionale a valutare:

- a) l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile) e ad evidenziarne l'eventuale commissione;
- b) l'effettività dei protocolli esistenti, ossia l'idoneità degli stessi a ricomprendere e disciplinare tutti i comportamenti potenzialmente illeciti, previsti dal Decreto.

Più in dettaglio, per ogni area sensibile (processo) sono stati definiti i seguenti elementi:

1. i rischi associati;
2. le strutture organizzative coinvolte nel processo;
3. il sistema dei presidi e controlli (procedure) esistente;
4. gli eventuali ulteriori presidi (procedure) ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

L'output atteso è quello di individuare le eventuali azioni per migliorare l'attuale sistema di controllo ed allineare l'organizzazione interna ai requisiti essenziali per la definizione di un modello "standard" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

Il suddetto resoconto è gestito attraverso il Piano di Miglioramento che sintetizza quanto riportato, per ogni singola sezione di reato, nel MOG Parte Speciale.

Struttura della Parte Speciale del Modello

Il modello organizzativo esposto nella Parte Speciale è strutturato prevedendo sezioni specifiche per ogni famiglia di reato, in cui vengono trattati i rischi a cui l'Associazione risulta potenzialmente esposta.

Le sezioni sono articolate nel seguente modo:

1. descrizione dei rischi di reato a cui CO.VAL.P.A. è potenzialmente esposta;
2. indicazione delle attività/processi sensibili e delle relative funzioni coinvolte;
3. individuazione dei protocolli generali e specifici a presidio dei potenziali rischi di reato.

Ai fini del Decreto, CO.VAL.P.A. considera tutte le aree di rischio ugualmente rilevanti e meritevoli di idonei presidi.

Famiglie di reato e processi sensibili

In esito alla fase di indagine e ricognizione delle aree di attività a rischio di commissione di Reati, sono individuati i Processi Sensibili di CO.VAL.P.A. con riguardo alle seguenti categorie di reato:

Art. 24. 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-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 25. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter. Reati societari
Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25-undecies. Reati ambientali
Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-quinquiesdecies. Reati Tributari

Il rischio relativo alla commissione di altri Reati contemplati dal Decreto, appare al momento solo astrattamente ipotizzabile.

I processi di CO.VAL.P.A. analizzati e considerati rilevanti ai fini del Decreto, successivamente alla verifica dell'efficacia del Sistema dei Controlli Interni generali, sono i seguenti:

- Amministrazione e contrattualistica di clienti e fornitori
- Alta segreteria di direzione per adempimenti societari (CDA e Assemblea soci)
- Gestione tesoreria e cassa
- Programmazione e gestione finanziaria
- Gestione ciclo attivo
- Gestione ciclo passivo
- Contabilità industriale e di magazzino
- Contabilità ordinaria
- Elaborazione dei modelli di pianificazione industriale (budget annuale di produzione, etc.)
- Elaborazione dei modelli di pianificazione finanziaria (business plan, etc.)
- Gestione fiscale: elaborazione e calcolo delle imposte e dei tributi
- Predisposizione e presentazione delle dichiarazioni fiscali obbligatorie
- Gestione dei rapporti con le amministrazioni fiscali e tributarie dello Stato
- Predisposizione e trasmissione del bilancio annuale di esercizio
- Gestione amministrativa dei soci
- Predisposizione e gestione dei progetti di finanziamento esterno degli investimenti di sviluppo
- Gestione e amministrazione del sistema IT
- Controllo accessi
- Controllo funzionamento struttura IT

- Gestione certificazioni di sistema
- Gestione certificazioni macchinari industria 4.0
- Gestione impianto di videosorveglianza
- Scouting personale operativo.
- Scouting personale d'ufficio.
- Assunzione: gestione amministrativa e controlli generici di compatibilità.
- Registro presenze.
- Gestione dell'intero ciclo payroll (cedolini paga, UNIEMENS, F24, etc.)
- Gestione previdenza complementare.
- Gestione del personale dell'intero ciclo di vita lavorativa.
- Denuncia infortuni su portale INAIL.
- Autoliquidazione INAIL
- Altri adempimenti di gestione amministrativa del personale
- Manutenzione ordinaria e straordinaria delle infrastrutture, impianti e attrezzature
- Investimenti di ampliamento e ammodernamento
- Acquisto e manutenzione di attrezzature di lavoro
- Installazione, manutenzione e corretto uso attrezzature di lavoro
- Aggiornamenti periodici e rispetto scadenze per le attrezzature di lavoro
- Piccola progettazione, installazione, gestione e manutenzione impianti industriali
- Acquisto di servizi di manutenzione per attrezzature
- Acquisto di servizi di manutenzione per impianti
- Formazione e informazione
- Gestione e presidio della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Analisi delle esigenze di prodotto di prodotto in base al budget annuale di produzione
- Definizione Piano di semina
- Definizione delle varietà e qualità dei semi
- Assistenza tecnica dalla semina alla raccolta ai soci conferitori
- Presidio della fase di raccolta in campagna
- Controllo qualità del prodotto in campagna
- Campionamento dei controlli in campagna su terra, acqua e materia prima (in base a protocolli e storicità)
- Coordinamento della fase di raccolta dai soci conferitori
- Selezione e gestione del rapporto con i Fornitori di servizi di trasporto
- Scouting della materia prima da reperire all'esterno per la soddisfazione del budget di produzione
- Selezione e gestione del rapporto con i Fornitori esterni di materia prima
- Selezione e gestione del rapporto con i Fornitori esterni dei servizi di manutenzione per le macchine operatrici agricole
- Certificazioni: IGP, BIO, Produzione integrata
- Controllo Qualità
- Controllo Sicurezza Alimentare dei prodotti – controllo dello stato di conservazione dei prodotti
- Gestione immagazzinamento e movimentazione delle materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Aggiornamento giacenze produzione
- Supporto produzione attraverso la condivisione della programmazione settimanale e giornaliera di confezionamento sulla base degli ordini
- Gestione giacenze magazzino e reintegro scorte
- Gestione ordini clienti tramite la società commerciale AGRIFOOD
- Predisposizione di tutta la documentazione relativa ai trasporti
- Controllo Qualità



- Controllo Sicurezza Alimentare dei prodotti
- Sistemi di gestione aziendale e relative Certificazioni per la sicurezza alimentare (IFS-BRCS-ISO22005), per la gestione degli aspetti ambientali (ISO14001), per la responsabilità sociale d'impresa (SA8000®), per la produzione biologica (CCPB), produzione integrata (CCPB)
- PEST Control

I dettagli dell'indagine e della relativa analisi e valutazione dei rischi sono documentati nel Modulo Due Diligence e nella Matrice di Risk Assessment 231.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Identificazione, requisiti, nomina e revoca

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lettera *b*), prevede espressamente che per essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di un reato-presupposto, l'ente non solo deve dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, adeguato ed efficace a prevenire i reati contemplati nel Decreto stesso, ma anche affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo interno munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che eserciti in via continuativa i compiti a esso rimessi. Secondo la giurisprudenza costante e le linee-guida delle principali associazioni di categoria, il Legislatore consente di optare per una composizione monocratica o plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve essere compiuta in ragione delle precipue finalità fissate dal D. Lgs. n. 231/2001, ossia assicurare l'effettività dei controlli, tenendo conto della dimensione e della complessità organizzativa dell'ente.

L' ASSOCIAZIONE CO.VAL.P.A. ABRUZZO SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA. (CO.VAL.P.A.) ha ritenuto di istituire un organo monocratico nominato dal CDA per vigilare sull'osservanza, il funzionamento, l'implementazione e aggiornamento del Modello Organizzativo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza dell'Associazione (di seguito anche solo "**Organismo**" "**OdV**") è costituito da un professionista, scelto tra esperti nel campo contabile e giuridico nella persona dell'Avv. Pietro Chichiarelli. L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi di CO.VAL.P.A. ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è nominato dal Consiglio di amministrazione al quale l'OdV risponde.

Non possono ricoprire la carica di OdV e, se eletti, decadono dalla carica:

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori di CO.VAL.P.A.;
- coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto;
- coloro i quali versino in una situazione che possa generare conflitto di interesse, ovvero siano legato da contratti di consulenza e/o in generale da interessi economici all'Associazione stessa.

Se l'OdV incorre in una delle cause di incompatibilità di cui al precedente capoverso, il CdA di CO.VAL.P.A., esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro cui far cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Preposto deve revocare il mandato.

In conformità ai principi di cui al Decreto, al fine di garantire la massima indipendenza, CO.VAL.P.A. ha previsto di affidare in *outsourcing* la funzione dell'OdV a soggetti terzi, che devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia, intesa come tutela di una iniziativa di controllo libera da interferenze e caratterizzata dalla disponibilità di tutti gli strumenti necessari all'efficace svolgimento delle funzioni previste, quali un adeguato budget di spesa; l'assenza di alcun rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione diverso dal Preposto; nessun compito operativo e decisionale all'interno dell'Associazione.
- Indipendenza, intesa come totale libertà di giudizio rispetto ai soggetti controllati.
- Professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze e competenze tecnico-professionali specialistiche adeguate alla funzione che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, tecniche di audit, attività ispettiva, analisi dei rischi, competenze in materia penale con specifico riferimento alla prevenzione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/01 ecc.).
- Onorabilità, intesa come assenza di situazioni di conflitto di interesse con l'Associazione stessa, mancanza di violazioni delle norme, nessuna condanna penale passata in giudicato.
- Continuità d'azione, intesa come sorveglianza costante sulla corretta attuazione del Modello.

La nomina dell'organismo di Vigilanza è resa nota al professionista terzo e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico è contrattualmente formalizzato al fine della sottoposizione e approvazione da parte del CdA. La lettera di incarico illustra poteri, compiti e responsabilità dell'organismo di Vigilanza, nonché la finalità della sua costituzione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di **3 anni**. In ogni caso, rimane in carica fino alla nomina del successore. La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa, ed in particolare in caso di:

- Interdizione o inabilitazione, ovvero grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;

- Attribuzione di funzioni operative incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione;
- Grave inadempimento dei propri doveri quali ad esempio l'assenza ingiustificata a due o più riunioni;
- Sentenza definitiva di condanna dell'Associazione ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso con il c.d. "patteggiamento", qualora risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo;
- Sentenza definitiva di condanna a carico del componente dell'organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- Sentenza definitiva di condanna a carico del componente dell'organismo ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi richiamati in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il CdA nelle more del passaggio in giudicato del provvedimento, potrà altresì disporre in via cautelare la sospensione del componente dell'OdV sostituendolo temporaneamente con altro membro all'uopo contestualmente nominato, onde garantire la continuità d'azione dell'organismo.

Il componente potrà recedere dall'incarico in ogni momento, con un preavviso di almeno quattro mesi, da comunicarsi mediante raccomandata A.R. o PEC all'Associazione.

Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'osservanza ed effettività del Modello da parte dei dipendenti e degli Organi Sociali, verificando quindi la coerenza dello stesso rispetto all'organizzazione ed al funzionamento effettivi di CO.VAL.P.A.;
- valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di reati;
- proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

In particolare, all'OdV sono affidate le attività di:

- a) Definizione, sulla base dell'attività operativa svolta dall'Associazione e d'intesa con il CdA, dei piani periodici di verifica, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività aziendale;
- b) Analisi periodica dei rischi e dei controlli come richiamati nel modello;
- c) Verbalizzazione delle attività effettuate nell'espletamento delle proprie mansioni;
- d) Controllo sull'attuazione del Modello, anche mediante interventi non programmati;
- e) Analisi di benchmarking attinenti all'attività di vigilanza, ispirandosi alle best practices internazionali;
- f) Monitoraggio costante sull'aggiornamento e adeguamento del Modello;
- g) Segnalazione alle funzioni competenti di violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello, per permettere agli Organi Sociali la valutazione di provvedimenti e/o sanzioni in merito;
- h) Promozione di iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi in esso contenuti.

La lettera d'incarico deve contenere l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati tali da consentirne una normale operatività. Il CdA provvede perciò a dotare l'Organismo di un budget, gestito in autonomia da parte dell'organismo con il solo obbligo di rendicontazione annuale. Tale somma, nei limiti indicati nella nomina, potrà essere impiegata per acquisire consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV.

Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste le seguenti

linee di reporting:

- la prima informale e su base periodica, di aggiornamento costante, verso il CdA;
- la seconda annuale e formale verso il CdA.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV. Il CdA e gli organi di controllo dell'Associazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, che a sua volta può richiedere con i medesimi soggetti un incontro per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo deve redigere dei report che devono avere ad oggetto:

- L'attività di vigilanza svolta nel periodo di riferimento;
- Le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CO.VAL.P.A., sia in termini di efficacia del Modello;
- Gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

Obblighi informativi all'organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale ricostruzione, a posteriori, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Al fine di consentirne effettività ed efficacia di azione, all'organismo di Vigilanza deve essere segnalata ogni ipotetica o effettiva violazione del Modello. I dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'Associazione sono pertanto tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni possibile violazione del Modello e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini della corretta applicazione del Decreto.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- Rapporti predisposti dai responsabili dei processi nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con criticità rispetto alle norme del Decreto;
- Notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari ed alle relative sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari)
- Ogni eventuale emanazione modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure e alle procedure operative interne.

Tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche meglio descritte al successivo capitolo, attraverso le modalità ritenute più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite *checklist*).

Periodicamente, l'OdV elabora e trasmette al CdA l'elenco aggiornato dei flussi informativi che ritiene necessario ricevere, con l'indicazione dei rispettivi responsabili e della periodicità di trasmissione. Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare.

Il CdA invece deve trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A.;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, CO.VAL.P.A.;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Dipendenti in caso di avvio a loro carico di procedimenti per Reati, salvo espresso divieto dell'autorità procedente;
- rapporti redatti dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, od omissioni rilevanti ai fini del Decreto;
- notizie e documenti relativi all'instaurazione ed all'esito di procedimenti disciplinari.

Inoltre, è fatto specifico obbligo ai Responsabili di ogni area di trasmettere all'OdV, con **cadenza semestrale**, una "Attestazione ai fini del D. Lgs. 231/2001" con la quale riportare all'organismo eventuali infrazioni al

Modello ed alle procedure operative, commesse dai soggetti sottoposti alla loro supervisione, oltre che da eventuali Consulenti, oppure attestare la piena conformità delle condotte dei soggetti prima indicati alle procedure operative e al Modello.

L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni di CO.VAL.P.A., senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato o documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Segnalazioni all'organismo di Vigilanza

Tutto il Personale CO.VAL.P.A. è tenuto a segnalare fatti e comportamenti ritenuti illeciti o irregolari in quanto contrari alla legge o alla normativa interna (ivi compreso il presente Modello nonché i principi espressi nel Codice Etico aziendale), concernenti vicende operative e organizzative dell'Associazione, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dei propri compiti e mansioni.

In particolare, CO.VAL.P.A. ha attivato specifiche procedure per regolamentare le modalità di trasmissione delle segnalazioni e la relativa gestione in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 a tutela di tutti gli Stakeholders che segnalano illeciti.

Pertanto, CO.VAL.P.A. ha adottato un processo di gestione delle segnalazioni finalizzato a rilevare forme di condotte illecite o irregolari, il cui Soggetto Destinataro, deputato ad eseguire gli opportuni accertamenti, è l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 dell'Associazione.

CO.VAL.P.A. incoraggia le segnalazioni in cui venga individuata l'identità del segnalante, in quanto ciò, oltre a rendere possibile la tutela del segnalante, consente di attivare flussi informativi utili alla più efficace gestione della segnalazione e di fornire riscontro al segnalante stesso sugli esiti delle istruttorie svolte.

CO.VAL.P.A. assicura, inoltre, che non saranno adottati o altrimenti attuati, nei confronti del predetto, provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione, aventi effetti sulle condizioni del rapporto intrattenuto con l'Associazione.

CO.VAL.P.A. assume, altresì, le misure volte a tutelare la privacy dei soggetti segnalati, garantendo la piena tutela del segnalante e la riservatezza sulla sua identità e sui fatti oggetto di Segnalazione, ai sensi del D. Lgs. 101/2018 in attuazione al Reg. UE n. 2016/679, e a tutelare la propria immagine, oltre alla reputazione dei terzi, rispetto alle segnalazioni ricevute, e a garantire la protezione dell'Associazione e delle persone eventualmente coinvolte dalle segnalazioni che si rivelino infondate, purché esse siano state rese con dolo o colpa grave.

In questi ultimi casi, CO.VAL.P.A. si impegna a tutelare, con ogni opportuna iniziativa, se stessa e/o i soggetti offesi, applicando, in presenza dei relativi presupposti, i conseguenti provvedimenti disciplinari e sanzionatori.

Le segnalazioni di presunti illeciti o violazioni del Modello e del Codice Etico dell'Associazione, possono essere presentate tramite l'apposita piattaforma a cui si accede mediante il link sottostante, strutturata in maniera di consentire, a scelta del segnalante, un accesso completamente anonimo e garantisce la sua non tracciabilità, in conformità alle previsioni della Direttiva UE 2019/1937, del D. Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida per il Whistleblowing dell'ANAC secondo lo Standard ISO 37002:

<https://darta-whistleblower-italy.4me.com/access/normal>

Le segnalazioni possono essere inviate anche:

- per posta ordinaria o raccomandata, in doppia busta chiusa, intestata all'attenzione riservata dell'organismo di Vigilanza:

**“Co.Val.P.A. Abruzzo, Avv. Pietro Chichiarelli, Gestore delle segnalazioni Whistleblowing
Strada Provinciale 19 Ultrafucense, 87 – 67043 Celano AQ”**

- in maniera orale previa richiesta di appuntamento con il gestore delle segnalazioni Avv. Pietro Chichiarelli da avanzare via mail all'indirizzo info@studiochichiarelli.it, ovvero telefonicamente o con messaggi vocali al n. 338.5660865.
- per il personale, nonché gli altri soggetti che, in virtù di una relazione qualificata con l'Associazione, abbiano legittimo accesso nella struttura aziendale, è inoltre possibile inserire il suddetto modulo scaricato e compilato, anche in forma anonima, nell'apposita cassetta delle lettere situata all'interno dello stabilimento aziendale e precisamente nella parete antistante il locale ammoniacca, identificabile attraverso specifico cartello sulla stessa apposto. Il Gestore delle segnalazioni, nella persona dell'avv. Pietro Chichiarelli, attraverso una persona dallo stesso appositamente delegata, provvederà al controllo costante al fine di verificare la presenza all'interno della predetta cassetta, di segnalazioni.

Si informa che nel caso in cui una segnalazione non venga gestita, il suo autore può attivare il canale esterno appositamente istituito dall' ANAC cui si accede direttamente mediante il seguente link:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Con particolare riferimento a dette segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le segnalazioni devono dettagliare adeguatamente le circostanze relative al presunto illecito o alla presunta violazione del Modello o del Codice Etico, così da permettere una completa valutazione delle stesse;
- sono previste misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e dei suoi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Si precisa che, nel caso di misure discriminatorie dirette o indirette, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, può essere sporta denuncia all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Sono previste inoltre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate, in linea con il sistema disciplinare di CO.VAL.P.A..

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'organismo di Vigilanza, che effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:

- accertare che rientri nel proprio ambito di competenza;
- verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'Organismo di Vigilanza avvia le attività di istruttoria, in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con un breve nota esplicativa informando, via *e-mail* o posta ordinaria, il soggetto segnalante sull'esito della propria valutazione.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'articolo 6 D. Lgs. n. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

Comunicazione e formazione per i Dipendenti

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda e di tutti i soggetti che hanno rapporti con CO.VAL.P.A. è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso.

Il personale di CO.VAL.P.A., ad ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di CO.VAL.P.A. garantire, sia alle risorse già presenti al suo interno che a quelle in via di inserimento, la piena conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, attuando un differente grado di approfondimento in relazione al diverso inquadramento gerarchico ed al diverso livello di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

Tali procedure e regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse. La comunicazione avviene sia tramite strumenti informatici (e-mail) sia, ad esempio, mediante consegna a mani di un manuale delle procedure o di altra documentazione idonea allo scopo, o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso le bacheche fisiche aziendali dislocate all'interno degli edifici (uffici, produzione e logistica) e/o presso l'ufficio di funzione legale che ne assicura la massima divulgazione.

Ai nuovi dipendenti è sottoposto in sede di sottoscrizione contrattuale una specifica clausola di adesione ai contenuti del Codice Etico e del Modello e di impegno all'osservanza delle procedure organizzative e delle regole comportamentali.

I membri degli Organi Sociali e membri del Consiglio di amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello.

I Dirigenti, ivi compresi i Direttori di Stabilimento, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al grado di autonomia gestionale, sono chiamati a collaborare fattivamente per la corretta e concreta osservanza generale del Codice Etico e del Modello. Essi sottoscrivono un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali.

CO.VAL.P.A. deve attivare periodiche sessioni informative e formative ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'organismo di Vigilanza, che svolge altresì una verifica circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'adeguata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali. Infine, l'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione da parte del Preposto.

Comunicazione per Consulenti, Partner

CO.VAL.P.A. intende portare a conoscenza dei propri Consulenti e Partners, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Codice Etico e del Modello.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello deve essere prescritto dagli accordi contrattuali con i Consulenti ed i Partner e sarà oggetto di specifica approvazione.

I Consulenti ed i Partner dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non induca i Dipendenti e gli altri soggetti operanti per CO.VAL.P.A. a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali di cui al Modello ed il Codice Etico.

SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, in quanto il potere disciplinare ha carattere privato e una funzione essenzialmente deterrente, e assume carattere realmente punitivo solo dopo la sua attivazione.

Pertanto, in linea con i principi stabiliti al riguardo nel Codice Etico adottato da CO.VAL.P.A., l'osservanza da parte di tutti i soggetti aziendali delle disposizioni contenute nel presente Modello, nonché nel Codice stesso, rappresenta parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104, comma 2, c.c.

Pertanto, eventuali violazioni commesse da tali soggetti concretano un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con l'Associazione, potendo altresì lederne il rapporto di fiducia, sì da comportare la tempestiva adozione di sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei loro confronti e/o di un giudizio ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 nei confronti dell'Associazione, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico

I comportamenti tenuti dai Destinatari del presente Modello in violazione delle singole prescrizioni e regole comportamentali di cui al Modello medesimo e al Codice Etico di CO.VAL.P.A., sono definiti come illeciti disciplinari.

Quanto alle sanzioni irrogabili in caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili.

Le regole di condotta la cui violazione si intende sanzionare, devono essere portate a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti (così come previsto dall'art. 7, comma 1, del citato Statuto).

Ai fini dell'ottemperanza del D. Lgs. n. 231/2001, si può affermare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, che costituisce violazione del Modello Organizzativo:

- il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello stesso, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati- presupposto contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello stesso nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, che specificamente:
 - espongono l'Associazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno reato- presupposto;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati nel Decreto citato;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Associazione di sanzioni ivi previste;
- il compimento di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dagli stessi, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili;
- le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing) nonché le segnalazioni di cui al predetto punto, effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Misure nei confronti di quadri e impiegati

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7,

Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui ai *Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*:

- Dirigenti Agricoli 23/02/2022 validità 31/12/2024
- Quadri e Impiegati Agricoli 07/07/2021 validità 31/12/2023 (in fase di rinnovo)
- Operai Agricoli e Florovivaisti 23/05/2022 validità 31/12/2025

La misura e l'entità della sanzione verranno commisurate al livello di responsabilità ed all'autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui CO.VAL.P.A. è stata esposta).

a) Rimprovero verbale o scritto

Incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree e nelle funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni, portate a conoscenza dall'Associazione con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

b) Multa in misura non eccedente le quattro ore di retribuzione giornaliera

Incorre nel provvedimento della multa non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento del rimprovero, verbale o scritto, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o del Codice Etico ovvero continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree o nelle funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice citati, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni portate a conoscenza dall'Associazione con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

c) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal Modello Organizzativo o del Codice Etico o adottando, nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice, nonché compiendo violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello o del Codice, arrechi danno all'Associazione o la esponga a una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Associazione;
- essendo già incorso nel provvedimento della multa sopra indicata, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o del Codice Etico ovvero continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice citati.

d) Licenziamento

Incorre nel provvedimento del licenziamento il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Associazione di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia dell'Associazione nei suoi confronti.
- essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o del Codice Etico ovvero continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice citati.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'Associazione in ordine a eventuali azioni risarcitorie per i danni a essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure sia delle norme comportamentali previste ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Procedimento disciplinare

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti

costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto:

- ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare;
- all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare;
- tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

L'accertamento delle infrazioni, anche su eventuale segnalazione dell'organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari sono attuati, nei limiti della rispettiva competenza, dal Responsabile della Funzione Risorse Umane, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Misure nei confronti dei Dirigenti, ivi compresi i Direttori di Stabilimento

La mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei Dipendenti gerarchicamente subordinati, del Codice Etico e del Modello, o la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, nell'espletamento di attività connesse con processi sensibili, non conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, costituiscono sempre illeciti disciplinari.

CO.VAL.P.A. provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL.

Misure nei confronti di Consulenti e Partner

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o *Partner*, così come inserito o richiamato da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto espressamente previsto, ed in ogni caso saranno applicate penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo richiesta di risarcimento del danno.

I Consulenti o i *Partner* non dovranno indurre i Dipendenti a violare il Codice Etico o il Modello.

PROGRAMMA DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, o.1, lett. b) del Decreto e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- scarsa efficacia ed efficienza del Modello;
- modifiche della struttura organizzativa di CO.VAL.P.A. dovute anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria. L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello competono al medesimo organo che, ai sensi del Decreto, ne abbia deliberato l'iniziale adozione, cioè al Consiglio di amministrazione.

L'OdV deve a tal fine comunicare al Consiglio di amministrazione ogni elemento o informazione utile ad evidenziare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello. Il Modello è in ogni caso sottoposto ad una revisione periodica a cura dell'OdV, i cui suggerimenti devono essere oggetto di valutazione ed eventuale adeguamento da parte della funzione Referente (ufficio legale interno). Le bozze di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, devono essere sottoposte alla funzione Referente per l'approvazione finale.

VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'attività di vigilanza è svolta continuativamente dall'OdV per:

- verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo);
- effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio;
- procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello.

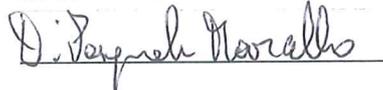
Le verifiche interne sul Modello sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo può avvalersi della collaborazione di personale di altre Direzioni/Servizi/Aree, non coinvolti nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni. Le aree da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- Rischio ex D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- Valutazione dei controlli operativi esistenti;
- Risultanze di audit precedenti.

CO.VAL.P.A. considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello Organizzativo.

Celano, 23/01/2025

Il Presidente dell'Associazione



L'Organismo di Vigilanza



