

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

Emissione CdA

Data

Firma

Approvazione CdA

Data

Firma

Approvazione ODV

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	25/09/2015	Prima emissione	
01	13/03/2017	Prima revisione	
02	21/08/2018	Introduzione nuove funzioni delegate	
03	27/04/2021	Modifica membri OdV	

Indice generale della sezione

Modello di organizzazione – Sezione 1 – “Disposizioni generali”

- 1.1 Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione
- 1.2 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati
- 1.3 Processi sensibili relativi alle aree a rischio
- 1.4 Protocolli per la formazione e l’attuazione delle decisioni
- 1.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie
- 1.6 Obblighi di informazione dell’OdV – Organismo di Vigilanza
- 1.7 Sistema disciplinare
 - 1.7.1 Misure nei confronti di impiegati e degli addetti ai servizi generali ed amministrativi
 - 1.7.2 Misure nei confronti dei dirigenti
 - 1.7.3 Misure nei confronti degli amministratori
 - 1.7.4 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni
- 1.8 Organismo di Vigilanza (OdV)
 - 1.8.1 Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza
 - 1.8.2 Funzioni dell’Organismo di Vigilanza
 - 1.8.3 Poteri dell’Organismo di Vigilanza
 - 1.8.4 Il sistema delle verifiche

1.1 -Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione

Il sistema organizzativo e gestionale del Gruppo Grifo Alimentare è mirato a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della normativa vigente e delle prescrizioni del Codice Etico.

Numero di protocollo atto di adozione Codice Etico

Data di adozione Codice Etico

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'organizzazione ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento in conformità alle indicazioni contenute nelle linee guida di riferimento / di competenza.

Linee guida di competenza territoriale

Al fine di prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01, il **Modello 231** prevede:

- **L'individuazione delle attività** nel cui ambito possono essere commessi reati.
- **Specifici protocolli diretti** a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione agli specifici reati da prevenire.
- L'individuazione di modalità di **gestione delle risorse finanziarie idonee** ad impedire la commissione dei reati.
- **Gli obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso.
- L'introduzione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'organizzazione ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi all'interno dell'organizzazione o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del **Modello 231** e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati al fine di consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del **Modello 231** e dei documenti ad esso allegati oltre che dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'organizzazione ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'organizzazione prevede, inoltre, a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il **Modello 231** le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

FUNZIONI INTERNE	MODELLO 231	CODICE ETICO	ANALISI RISCHI
Membri del C.d.A	√	√	√
Revisori	√	√	√
Organismo di Vigilanza (OdV)	√	√	√
Presidente C.d.A.	√	√	√
Direttori (Qualità, Operation, Commerciale, Amministrazione)	√	√	√
RLS	×	√	×
Responsabile Finanza e Servizi Generali	√	√	√
Responsabile Controllo di Gestione	√	√	√
Responsabile Risorse Umane	√	√	√
Responsabile Sistemi Informativi	√	√	√
Responsabile Amministrazione	√	√	√
Responsabile Paghe e Personale	√	√	√
Responsabile Marketing (Istituzionale e di Prodotto)	√	√	√
Altri Responsabili di Funzione	×	√	×

FUNZIONI ESTERNE	MODELLO 231	CODICE ETICO	ANALISI RISCHI
Enti finanziatori	√	√	√
Ente di competenza (Regione/Provincia/Comune)	√	√	√
Organismi ispettivi	√	√	√
RSPP	×	√	×
Consulenti	×	√	×
Altre (solo su motivata richiesta alla direzione)	×	√	×

1.2 - Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati

In relazione alle attività svolte dal Gruppo Grifo Agroalimentare, a seguito di specifica analisi dei rischi (Mod. AR - “Analisi dei rischi”, associato al presente documento) sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico dell’organizzazione stessa

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi (protocolli) quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità “P”	Danno “D”	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 - 5	Nessuna azione
Se P x D	6 - 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 - 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Mediante l'individuazione delle aree a rischio e la conseguente adozione delle opportune procedure (protocolli) nella parte speciale (Parte II) dedicata a ciascuna di esse, il Modello 231 si propone di predisporre un sistema strutturato ed organico che ha il fine di consentire al Gruppo Grifo Agroalimentare di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree aziendali individuate potenzialmente (e proporzionalmente) a rischio.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

▪ **Il Codice Etico**

Definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi e reati a prevenire e fissa le linee di orientamento generali alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare nei settori sensibili

▪ **L'adozione di un sistema organizzativo**

Sistema organizzativo formalizzato con l'impiego di strumenti (organigramma, procedure, modulistica, reportistica e tutto ciò che è previsto da un Sistema di Gestione per la Qualità correttamente implementato) idonei a soddisfare le esigenze di:

- Conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno dell'organizzazione.
- Formale delimitazione dei ruoli con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione.
- Chiara definizione dei poteri organizzativi che siano coerenti con le responsabilità assegnate e delle conseguenti linee di riporto.
- Chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicurino una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni.
- L'adozione di precise procedure, manuali ed informative.
- L'individuazione di processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo di Gruppo Grifo Agroalimentare si ispira ai principi di:

▪ **Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione (specie quelle a rischio).**

Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:

- alle principali fasi dell'operazione;
- alle ragioni che hanno portato al suo compimento;
- ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni.

▪ **Separazione delle funzioni**

con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo ma vi sia:

- una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla;
- la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

1.3 - Processi sensibili relativi alle aree a rischio

Sono individuati i seguenti processi sensibili comuni allo svolgimento delle attività dell'organizzazione nelle aree o settori funzionali di cui al precedente punto 1.2:

- Processo di gestione delle risorse umane
- Processo commerciale
- Processo di approvvigionamento
- Processo di gestione dei sistemi informativi
- Processo produttivo (nei singoli stabilimenti)
- Processo amministrativo (Registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extra contabili) e finanziario
- Processo di gestione degli investimenti e delle spese realizzati con fondi pubblici

Il Modello 231 e nello specifico nella Parte II, prescrive per ciascun processo sensibile individuato le modalità di svolgimento delle relative attività ed indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui il personale interessato deve attenersi prevedendo in particolare:

- I protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni
- Le modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Gli obblighi di informazione dell'OdV - Organismo di Vigilanza

1.4 - Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, il Gruppo Grifo Agroalimentare ha deciso di adottare un sistema di deleghe di poteri e di funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L'organigramma aziendale, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, nonché corredato delle Job Description che individuano mansioni, compiti, responsabilità e autorità di ogni singola funzione di gruppo, è disponibile presso la sede Centrale di Gruppo Grifo Agroalimentare e comunicato a tutte le funzioni e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello 231 (Parte II) prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata:

- delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- delle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da assicurare la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione;

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione,

chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Tali limitazioni sono determinate all'interno degli atti di delega di responsabilità.

Il superamento di tali limiti quantitativi può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione ed indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono stati affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato un principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli ed alle procedure previsti nel Modello 231 sono ammesse in caso di emergenza oppure di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'OdV stesso.

1.5 - Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello 231 (Parte II) di Gruppo Grifo Agroalimentare prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'OdV stesso.

1.6 - Obblighi di informazione dell'OdV – Organismo di Vigilanza

Il Modello 231 di Gruppo Grifo Agroalimentare prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili indicati al punto 1.3 (Processi sensibili relativi alle aree a rischio)

È assicurata piena libertà a tutto il personale aziendale di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello 231 o eventuali irregolarità

A tal fine sono previste specifiche linee di reporting verso l'OdV stesso da parte delle strutture aziendali

In particolare il reporting verso l'OdV potrà riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- Le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici
- Le richieste di assistenza legale nei confronti delle quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- Le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni
- I prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata
- Le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità
- Reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Per “reporting” si intende qualsiasi comunicazione scritta che la funzione responsabile invia all'OdV. Tali comunicazioni non hanno un format istituzionale, ma devono sempre riportare almeno i seguenti argomenti:

- Aspetti significativi afferenti le diverse attività
- Eventuali deroghe alle procedure di processo decise in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione
- Eventuali anomalie riscontrate
- Monitoraggio delle attività effettuate in corso di erogazione dei servizi

La frequenza di redazione ed invio dei report non è definita, ma deve essere comunque effettuata almeno una volta all'anno e, se necessario, tutte le volte che lo si ritiene indispensabile in maniera tale da garantire un tempestivo intervento risolutore

1.7 - Sistema disciplinare

Il codice disciplinare del Gruppo Grifo Agroalimentare, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge, è integrato sulla base della seguente previsione

Costituisce illecito disciplinare del dipendente/collaboratore aziendale:

- La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili.
- L'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo.
- Le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello 231.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di Legge.

I contratti di collaborazione stipulati dall'azienda con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello 231 loro riferite ed espressamente indicate.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello 231 commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione aziendale o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza o al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- Nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello 231.
- Nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici.
- Nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In particolare, l'Articolo 6 del D.Lgs. 231/01 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
- Alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, al Comitato di Direzione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

1.7.1 - Misure nei confronti di impiegati e degli addetti ai servizi generali ed amministrativi

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*).

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'Articolo 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'inosservanza delle procedure prescritte ▪ L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i> ▪ La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV ▪ L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231
Multa	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità ▪ Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.</p>
Trasferimento per punizione	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.</p>
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei</p>

protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento senza preavviso

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

1.7.2 - Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

1.7.3 - Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del modello da parte di amministratori, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato di Direzione, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

1.7.4 - Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello 231 adottato dall'azienda, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

1.8 - Organismo di Vigilanza (OdV)

Gruppo Grifo Agroalimentare ha costituito un organismo interno denominato Organismo di Vigilanza cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché il suo aggiornamento

L'OdV aziendale è composto da

Presidente OdV Dott. Enrico Leccisi

Membro Dott. Dante Burzigotti

Membro Avv. Laura Castignani

I componenti dell'OdV restano in carica per 1 (uno) anno e sono rinnovabili. In caso di rinnovo delle cariche sociali l'ODV rimarrà in carica fino alla nomina del nuovo CdA durante il quale dovranno essere nominati i nuovi componenti dell'OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV, ovvero cause di decadenza nel caso in cui si sopravvenga alla nomina:

- Le situazioni di incompatibilità.
- La condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La scelta dei membri dell'OdV è determinata dal fatto che i componenti soddisfino tutti i requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/01 ed, in particolare:

- Siano indipendenti, anche in ragione dell'attuale organizzazione interna ed autonomi rispetto alla struttura operativa.
- Siano in possesso dei requisiti soggetti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.
- Assicurino il più elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il CdA potrà disporre la sospensione del componente dell'OdV e la nomina di un sostituto *ad interim*.

La revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del CdA stesso.

All'OdV, che risponde della propria attività direttamente al CdA, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività aziendali.

L'OdV vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello 231, e a tal fine:

- Svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'organo dirigente.
- Ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello 231.
- Può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'azienda nell'ambito delle aree a rischio individuate al Punto 1.2 e dei processi sensibili indicati al Punto 1.3, anche senza preventiva autorizzazione del CdA.
- Riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello 231.
- Propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste al Punto 1.7.
- Sottopone il Modello 231 a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo al CdA le opportune modifiche. In particolare:
 - Verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi nelle aree a rischio.
 - Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello 231, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello stesso ed i comportamenti concreti dei loro destinatari.
 - Verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello 231, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01 con verifiche ed interviste a campione.
- L'OdV fisserà un incontro semestrale con la società di Revisione legale ed annuale con il Collegio Sindacale tutte finalizzate al confronto sulle rispettive attività.
- Come esito dell'insieme delle verifiche, predispone una relazione informativa semestrale da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione e alla società di Revisione legale e una relazione informativa annuale al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.
- In esito all'attività annuale del controllo cui è deputato, l'OdV predisporrà una relazione informativa da presentare al Consiglio di Amministrazione circa le risultanze definitive e specifiche dei controlli e delle verifiche svolte.
- Esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche al Modello 231, elaborate da iniziative del CdA, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva, l'OdV redige un verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato al CdA.

L'OdV può avvalersi, per le suddette attività, della collaborazione di società terza, incaricata direttamente dal Gruppo Grifo Agroalimentare per l'attività di internal audit. Tale società si occuperà, mediante interviste con i responsabili interni di funzione, di

- Controllare le tematiche e gli aspetti che impattano con il Modello ex. D.Lgs. 231 con conseguentemente valutazione dei potenziali rischi di reato rientranti nel disposto del D.lgs. 231/01
- Verificare, congiuntamente all'OdV, la completa e continua attuazione del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 implementato ed assicurarne il costante aggiornamento in relazione ai mutamenti della normativa e delle condizioni aziendali;
- Proporre l'aggiornamento continuo, congiuntamente all'OdV, del modello 231 attraverso il controllo di eventuali criticità e conseguenti piani di miglioramento del sistema di responsabilità.

La suddetta società riferirà all'OdV a mezzo report informativi circa l'esito dell'attività di verifica condotta e, con cadenza tendenzialmente semestrale mediante incontri all'uopo predisposti, per analisi e valutazione di eventuali problematiche e per confronti.

1.8.1 - Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Requisiti richiesti all'OdV:

▪ **Autonomia ed indipendenza**

L'OdV risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione e/o al Comitato di Direzione. A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'OdV e gli organi decisionali e di controllo (società di revisione). I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting direttamente al CdA, ovvero al Consiglio di Amministrazione

▪ **Professionalità**

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, anche di tipo ispettivo e consulenziale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio

▪ **Continuità di azione**

L'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello 231, con i necessari poteri d'indagine in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture interne

▪ **Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali**

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- La condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/1 e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF (D.Lgs. 58/98 Testo Unico della Finanza)
- La condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche

1.8.2 - Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV vengono attribuite le seguenti funzioni:

- Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01:
 - L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal Modello 231, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'Organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del modello
 - L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del Modello 231 e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del Modello 231 per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione
 - L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere dall'azienda, nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica
 - L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso
 - L'OdV si coordina con le altre funzioni, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte del CdA e/o del Comitato di Direzione, eventuali situazioni dell'attività che possano esporre l'azienda al rischio di reato
 - L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello 231: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.,
 - L'OdV coordina le attività delle funzioni a rischio, per acquisire da tali funzioni elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel Modello 231. A tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione rilevante
- Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del Modello 231, in relazione alla struttura, di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01:
 - L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura interna, al fine di proporre i necessari adeguamenti del Modello 231, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti organizzativi e normativi intervenuti
 - A tal fine il CdA e/o al Comitato di Direzione e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime
 - L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del Modello 231, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi
- Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni interne:
 - L'OdV ha il compito, in collaborazione con il CdA e il Comitato di Direzione, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima,

nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il Modello 231 aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti

- Come conseguenza di tale attività, l'OdV, in collaborazione con il CdA e il Comitato di Direzione e, ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del Modello 231 al Consiglio di Amministrazione stesso

1.8.3 - Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- Gode di ampi poteri ispettivi e di accesso a tutti i documenti
- Dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Comitato di Direzione
- Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture interne ed esterne, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo
- Può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio (cartaceo o informatico): di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi

Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi

L'OdV si coordina con le altre funzioni competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

- Con la Direzione (Comitato di Direzione) per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari
- Con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi per verificare l'applicazione delle misure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori
- Con l'Amministrazione per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali
- Con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile

1.8.4 - Il sistema delle verifiche

Il presente Modello 231 sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'OdV, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione che l'OdV riterrà opportuno richiedere:

▪ **Verifiche sugli atti posti in essere**

Periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi dall'azienda nelle aree a rischio

▪ **Verifiche attività di controllo**

Periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale l'OdV provvederà ad incontrare il Collegio Sindacale; con cadenza tendenzialmente semestrale i Revisori legali e la Società di Internal Audit, per la necessaria rendicontazione circa l'attività di controllo svolta *ex lege/contractus* dagli stessi.

▪ **Attività di monitoraggio sull'effettività del modello**

Ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello 231 ed i comportamenti concreti dei loro destinatari. A tale fine, viene istituito un sistema di dichiarazioni periodiche, con le quali i destinatari sono tenuti a confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il modello stesso. I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di fare compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmetterle all'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo

▪ **Verifiche delle procedure**

Periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello 231, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01, con verifiche ed interviste a campione

Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e/o alla Comitato di Direzione, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere