

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 GLI OBIETTIVI

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, il quale ha introdotto nel nostro ordinamento la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, adeguando la normativa interna a convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito (la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il Decreto fa riferimento soltanto agli enti collettivi, in quanto le imprese individuali non sono destinatarie delle previsioni ivi contenute e, del pari, ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La norma prevede la responsabilità amministrativa diretta delle persone giuridiche, società e associazioni, nel caso in cui i soggetti che agiscono in nome e per conto degli enti di cui sopra commettano i reati tassativamente indicati nel testo di legge, nell'interesse esclusivo o concorrente dell'ente, ovvero semplicemente a suo vantaggio: la presenza di uno dei due requisiti consente l'imputabilità dell'ente.

Non soltanto, quindi, quando il comportamento illecito abbia fatto trarre all'ente un vantaggio, patrimoniale o meno (non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico), ma anche quando il soggetto, nel commettere il reato, abbia perseguito l'interesse dell'ente, pure in assenza di un risultato positivo e concreto.

Il requisito dell'interesse sussiste quando l'autore del reato tiene un comportamento finalizzato a fare ottenere all'ente un vantaggio, o in termini di lucro in senso stretto (quale un aumento del patrimonio, del reddito o dell'utile), oppure in termini di obiettivi desiderabili sotto un profilo economico, sebbene non immediatamente traducibili in lucro (ad esempio un aumento della crescita dell'impresa o una diminuzione dei costi della stessa).

Il vantaggio invece potrebbe anche tradursi nell'acquisizione di utilità non direttamente percepibili in senso patrimoniale.

Il perseguimento dell'interesse dell'ente caratterizza la condotta della persona fisica con una connotazione prettamente soggettiva, riferita alla volontà dell'autore del reato, ed è sufficiente che questa volontà sussista al momento del compimento del fatto: il soggetto deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente (verifica ex ante).

Viceversa, l'esistenza di un vantaggio, di cui l'ente potrebbe beneficiare anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, va verificata ex post, valutando soltanto il risultato effettivo della condotta criminosa: l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore (la connotazione è quindi di tipo oggettivo).

Nel caso in cui si accertasse che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarebbe responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione; ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio, o abbia tratto vantaggio minimo, dalla commissione dell'illecito.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella penale, e dunque personale, della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto-reato.

La finalità della norma è quella di sanzionare l'ente nell'ipotesi di compimento di un reato che sia collegabile allo stesso su di un piano oggettivo (quando cioè il reato sia commesso dalle categorie di persone indicate), ma solo se e quando, come meglio vedremo nel successivo paragrafo 1.4, il reato costituisce anche espressione della politica aziendale o, quanto meno, derivi da una colpa di organizzazione.

1.2 . GLI AUTORI DEI REATI

Dopo aver definito i soggetti ai quali può essere attribuita la responsabilità amministrativa, affermato il principio di irretroattività delle norme e dettati i criteri che regolano la successione delle leggi nel tempo, mutuandoli dal Codice Penale, il Decreto in esame, all'art. 5, individua le categorie di soggetti il cui comportamento illecito potrebbe determinare la responsabilità dell'ente:

- a) soggetti in posizione apicale, cioè i soggetti collocati ai vertici dell'organizzazione dell'ente, ovverosia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente;
- b) soggetti in posizione subordinata, cioè persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui sopra e che, nell'ambito dei compiti ad essi devoluti, svolgono attività destinate a riversarsi nella sfera giuridica dell'ente stesso.

La norma quindi collega la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati non da parte di qualunque soggetto rientrante nell'organigramma dell'impresa, bensì soltanto da chi ha una particolare qualifica o svolge determinati compiti, anche in via di fatto; è esclusa la responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato sia controllato solo indirettamente dal soggetto in posizione apicale.

Il criterio determinante al fine di individuare l'imputazione soggettiva della responsabilità dell'ente è il rapporto funzionale, che lega l'autore (persona fisica) del reato all'ente: il

Legislatore non dà rilievo alle qualifiche formalmente attribuite bensì alle funzioni effettivamente svolte.

I soggetti indicati dalla lettera a) sono pertanto coloro che rivestono funzioni di vertice nell'organizzazione aziendale, per i quali il legislatore ha utilizzato una formula elastica, idonea a ricomprendere una pluralità di individui, accomunati dalla condizione di esercitare un dominio sull'ente, quali gli Amministratori, i Direttori Generali, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione, i direttori di stabilimento e gli institori. I soggetti di cui alla lettera b) sono i lavoratori dipendenti, i procuratori, i commessi, gli agenti, i collaboratori, i fornitori e gli altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'impresa.

In merito, vi sono da segnalare in dottrina posizioni diverse: da un lato chi interpreta estensivamente la lettera di legge e annovera in tale categoria tutti coloro i quali, anche agenti o collaboratori esterni, si trovino sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale; dall'altra parte, vi è invece chi ritiene che in questa seconda categoria non possano rientrare i collaboratori esterni, in quanto l'autonomia di tali soggetti non consentirebbe di estendere loro i modelli organizzativi della società mandante, né di effettuare attività di controllo nei loro riguardi.

Come meglio si vedrà nel paragrafo 1.4, a seconda che il soggetto, che materialmente ha commesso il fatto previsto quale reato sia in posizione apicale o subordinata, variano l'onere della prova ed i criteri di esclusione della responsabilità dell'ente nel cui interesse lo stesso ha agito.

E' il caso di sottolineare che l'ente è responsabile anche se il soggetto non è identificato o non è imputabile, o il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Sul punto, vi è peraltro da rilevare la contraddizione che sussiste tra l'affermazione della responsabilità dell'ente in caso di autore non identificato ed altre previsioni dello stesso testo.

In particolare, non è dato comprendere come possa ravvisarsi responsabilità in capo all'ente in caso di mancata identificazione dell'autore materiale del reato, quando l'individuazione dei soggetti attivi, ai sensi dell'art. 5 della norma, costituisce il presupposto per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti.

Inoltre, poiché la norma prevede la responsabilità dell'ente soltanto quando i soggetti abbiano agito a vantaggio o nell'interesse dello stesso, escludendola nelle ipotesi di azione a vantaggio o nell'interesse proprio o di terzi, se l'autore del fatto non è identificato, risulta conseguentemente impossibile comprendere quali possano essere state le finalità che lo hanno spinto ad agire.

1.3. I REATI

I reati con riferimento ai quali può configurarsi la responsabilità dell'ente, sulla base di quanto disposto dal Decreto Legislativo 231/01, come integrato da numerosi provvedimenti successivi alla sua emanazione, sono raggruppabili in alcune categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del testo di legge)
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis)
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)
- alcune fattispecie di reati societari (art. 25-ter)
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater e 25-quater. 1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- abusi di mercato (art. 25-sexies)
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- reati ambientali (art. 25-undecies)
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

Nella parte speciale del Modello (capitolo 5) verranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dalla norma.

1.4 LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE: L'ONERE DELLA PROVA E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Come già accennato nel precedente paragrafo, gli artt. 6 e 7 del decreto in oggetto individuano i casi di esclusione della responsabilità dell'ente, differenziando in base all'autore del fatto illecito.

Nel caso in cui i reati fossero commessi dai soggetti in posizione apicale, sarebbe l'ente a dover dimostrare di non essere responsabile, per essersi attenuto agli obblighi sanciti dall'art. 6 del Decreto Legislativo.

Questa presunzione di responsabilità dell'ente si giustifica considerando il fatto che i soggetti in posizione apicale sono quelli che meglio conoscono la realtà aziendale, compresi quindi la strategia ed il Codice Etico seguiti dall'azienda stessa.

Nel dettaglio, in caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se dimostra che:

- prima della commissione del fatto, l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di gestione idonei a prevenire reati quali quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui sopra.

Pertanto, quando l'autore del reato è in posizione dirigenziale, si ha un'inversione dell'onere probatorio, e la prova di aver adottato le misure previste dalla norma per l'esonero da responsabilità è a carico dell'ente.

Nel caso in cui i reati siano commessi da dipendenti, sarà invece l'Autorità Giudiziaria competente a conoscere della procedura a dover assolvere l'onere probatorio, dimostrando la colpa "organizzativa" dell'ente, cioè che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ovvero dall'inefficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Legislativo 231/01.

La norma prevede infatti esplicitamente l'esclusione della colpa dell'ente per l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza quando lo stesso, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di gestione che preveda misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, grazie ad una verifica periodica e ad un adeguato sistema disciplinare.

Pertanto, visto che l'inosservanza degli obblighi dell'ente è espressamente esclusa nel caso di adozione ed attuazione del modello rispondente alle esigenze descritte dalla norma, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata è sufficiente l'adozione di un efficace modello, senza alcuna gravosa dimostrazione ulteriore.

In conclusione, quindi, l'adozione e l'effettiva attuazione di modelli comportamentali, calibrati sul rischio-reato proprio della singola realtà della persona giuridica, società o associazione, e volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta e procedure, la commissione di determinati reati, garantirebbe all'ente di andare esente da responsabilità, se il modello fosse adottato prima della commissione dell'illecito, ovvero di vedersi ridurre l'applicazione delle sanzioni previste, nel caso in cui il modello fosse

adottato successivamente alla commissione del reato, ma entro la dichiarazione di apertura del dibattimento.

1.5. LE SANZIONI

L'apparato sanzionatorio predisposto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ha l'intento di colpire direttamente ed in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro diversi tipi di sanzione, che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione.

Le sanzioni previste dalla normativa in esame a carico degli enti sono le seguenti:

- sanzioni amministrative pecuniarie
- sanzioni interdittive
- confisca
- pubblicazione della sentenza

Le sanzioni pecuniarie e la confisca del prezzo o del profitto del reato sono sempre applicate; nei casi di particolare gravità, ad esse si affiancano quelle interdittive, che possono essere irrogate congiuntamente alla pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione pecuniaria è determinata secondo il sistema, innovativo, delle "quote": per ogni reato, infatti, la norma prevede l'applicazione di un numero di "quote" indicato, per ogni singola fattispecie, tra un minimo e un massimo, che si assesta tra le 100 e le 1.000 quote, e che può avere un valore che oscilla dai 258,00 ai 1.549,00 euro.

Il Giudice dovrà quindi commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovendo, in primo luogo, determinare il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto - da cento a mille, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, ma più specificatamente indicato per ogni fattispecie criminosa - in considerazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta, per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Dopo aver così stabilito il numero delle quote, il Giudice dovrà stabilirne l'importo, cioè il valore economico di ogni singola quota, tra il minimo e il massimo indicato, tra una soglia minima di 25.800,00 euro e una massima di 1.549.000,00 euro, avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, con la finalità di adattare la sanzione al caso di specie ed assicurarne la massima efficacia special preventiva.

Il sistema sanzionatorio consente, in tal modo, di assicurare l'efficacia della sanzione, che viene così calibrata sulla dimensione economica dell'ente, sì da evitare l'irrogazione di una sanzione assolutamente incongrua per eccesso o difetto rispetto alla consistenza finanziaria dell'ente.

La norma prevede pure la riduzione della sanzione pecuniaria nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità, quando l'autore del fatto abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia ricavato alcun vantaggio, o un vantaggio minimo, e nelle ipotesi in cui l'ente abbia risarcito integralmente il danno o si sia attivato per eliminare le conseguenze dannose del reato, ovvero abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

Infine, in merito al pagamento della sanzione pecuniaria, il Decreto prevede che l'ente risponda solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio, limiti che il Giudice non può trascurare nell'esercizio del suo potere di determinazione dell'entità della sanzione.

Le sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi, sono irrogate dal Giudice soltanto nei casi in cui i reati indicati le prevedano espressamente e nel caso di reiterazione degli illeciti ovvero quando l'ente abbia tratto un profitto rilevante ed il fatto sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o, se commesso da soggetti dipendenti, sia stato determinato da gravi carenze organizzative.

Anche per quanto concerne le sanzioni interdittive, la finalità della norma è quella di portare all'applicazione della sanzione che, in relazione all'attività dell'ente, sia la più idonea a prevenire il compimento di altri illeciti quali quello realizzato.

Anche per questo si prevede che più sanzioni possano essere irrogate congiuntamente, che il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione possa anche essere soltanto parziale e che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che potrebbe pure essere definitiva, sia applicabile soltanto quando le altre misure interdittive risultino inadeguate, e che, in luogo dell'interruzione dell'attività, ne possa essere a volte disposta la prosecuzione da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive sono escluse nell'ipotesi di vantaggio esiguo o del tutto mancante proveniente dai reati commessi nel prevalente interesse dell'autore del reato.

Infine, le sanzioni interdittive non si applicano, ma vengono convertite in pene pecuniarie, quando l'ente ha risarcito integralmente il danno, eliminando le conseguenze dannose del reato, ha messo a disposizione il profitto conseguito e, tramite l'adozione di idonei modelli organizzativi, ha eliminato le carenze organizzative che hanno reso possibile il compimento del reato.

La pubblicazione della sentenza, disposta -come detto- facoltativamente, in aggiunta alle sanzioni interdittive, in armonia con i principi indicati dal Decreto in materia sanzionatoria sarà disposta quando il Giudice la ritenga utile nell'ottica della repressione del fatto accertato e della prevenzione rispetto alla futura commissione di illeciti dello stesso tipo.

La sentenza è pubblicata una sola volta per estratto o per intero in uno o più giornali indicati dal Giudice, nonché mediante affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

La confisca, obbligatoria in caso di condanna, ha ad oggetto sia il prezzo del reato (il denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato), sia il profitto dello stesso (l'utilità economica immediata ricavata dal fatto reato), e può essere disposta anche per equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

La messa a disposizione dei beni da sottoporre a confisca è indicata quale una delle condotte riparatorie atte a ridurre l'applicazione delle sanzioni previste dalla norma.

1.6 IL PROCEDIMENTO E LE DISPOSIZIONI FINALI.

Dopo aver elencato i reati che determinano il sorgere della responsabilità degli enti, la norma, al capo II, esamina le conseguenze delle vicende modificative legate all'ente, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Il capo terzo del Decreto oggetto del presente documento prevede che al procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applichino, oltre alle norme dallo stesso previste, le disposizioni del codice di procedura penale e della legge attuativa, parificando la posizione dell'ente a quella di imputato.

Quindi, salvo casi particolari, il procedimento per l'illecito amministrativo dell'ente è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende, e la competenza a conoscerne spetterà naturalmente al giudice penale competente per i reati "presupposto".

Il giudice penale opera l'accertamento della responsabilità della società verificando la sussistenza del reato, presupposto per la responsabilità della società, e l'idoneità dei modelli organizzativi adottati.

Il Decreto disciplina quindi le fasi del procedimento, compresi l'adozione delle misure cautelari, l'udienza preliminare, i procedimenti speciali, il giudizio e l'esecuzione.

La regola generale dell'applicabilità delle regole del processo penale subisce alcune specifiche eccezioni in relazione ad esempio alla procedura di archiviazione ed ai riti alternativi.

L'art. 45 del decreto legislativo in esame prevede la possibilità, da parte del Giudice, di adottare misure cautelari, il cui scopo è quello di anticipare ad una fase preliminare del procedimento le misure interdittive, che potrebbero essere inefficaci se applicate soltanto dopo il passaggio in giudicato della sentenza.

L'esigenza è quella di paralizzare o ridurre l'attività dell'ente, quando la prosecuzione potrebbe aggravare le conseguenze del reato o agevolare la commissione di altri reati.

Data la gravità delle conseguenze che l'applicazione anche provvisoria di una misura interdittiva può implicare, la legge prevede che la stessa si possa applicare in via cautelare soltanto in relazione ai reati per i quali tale sanzione è espressamente prevista.

L'applicazione delle misure cautelari è subordinata all'esistenza di due requisiti: gravi indizi, precisi e concordanti, di responsabilità dell'ente, e il concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI BRESCIA, UPA BRESCIA

2.1 LA REALTA' DELL'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI BRESCIA (UPA)

UPA Brescia è una Associazione a carattere volontario costituita tra gli Agricoltori della Provincia di Brescia ed ha sede a Brescia.

Essa concorre a costituire la Confederazione Generale dell'Agricoltura con sede in Roma – Palazzo S. Andrea della Valle.

L'UPA è una articolazione territoriale della Confederazione Nazionale Agricoltori dalla quale, a norma dell'articolo 3 dello Statuto della Confederazione stessa, mantiene una autonomia funzionale, organizzativa e finanziaria.

L'Unione rappresenta gli interessi generali e particolari degli agricoltori e dei coltivatori diretti, singoli od associati, che producono, trasformano, commercializzano i propri prodotti agricoli, inquadrati nei Sindacati di categoria e nelle Sezioni economiche, nonché le loro associazioni dei produttori, cooperative e società e le altre forme associative.

Inoltre l'Unione promuove, rappresenta e tutela anche le attività e gli interessi di quegli imprenditori che svolgono attività direttamente o indirettamente connesse, collegate o affini a quella agricola, attraverso le organizzazioni ed enti che aderiscono al sistema confederale.

A tal fine, UPA Brescia si propone, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- di tutelare gli interessi dell'impresa agricola in ogni sua forma, nonché della proprietà e della conduzione agricola della provincia, rappresentandole nei confronti di qualsiasi autorità, amministrativa ed Ente pubblico o privato, nonché di qualsiasi altra organizzazione economica o sindacale;
- di stimolare l'incremento ed il miglioramento della produzione agricola, nonché di promuovere e coordinare tutte le forme di attività intese alla difesa economica della produzione agricola della provincia, curando la costituzione o l'adesione di Organizzazioni ed Enti adeguati allo scopo;
- di stimolare ed agevolare la cooperazione e l'associazionismo tra gli agricoltori per tutto quanto riguarda i mezzi di produzione, l'organizzazione di commercio, trasformazione e conservazione dei prodotti agricoli, il credito agrario, le mutue di assicurazione;
- di promuovere e favorire ogni iniziativa concernente la formazione, l'istruzione professionale, l'informazione socio-economica, l'attività di centri di studio e di laboratori sperimentali, l'organizzazione di mostre e fiere campionarie di prodotti agricoli;
- di organizzare ed erogare tutti i servizi, compresi quelli di natura amministrativa, che possano agevolare il compito degli agricoltori nella gestione aziendale, al fine di prestare ad essi tutta l'assistenza richiesta, anche per quanto riguarda la propaganda e l'informazione attraverso la stampa ed altri mezzi di divulgazione;

- di promuovere e facilitare lo studio e la risoluzione di tutti i problemi che interessano l'agricoltura provinciale sotto l'aspetto tecnico ed economico, e di promuovere e curare iniziative di carattere assistenziale e culturale tendenti all'elevazione delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori agricoli.

Per quanto attiene nello specifico lo svolgimento dell'attività, l'UPA espleta i seguenti servizi alle aziende agricole associate:

- tenuta paghe dipendenti
- consulenza rapporti lavoristici e assistenza contenzioso alle imprese datoriali
- tenuta contabilità IVA
- consulenza fiscale e tributaria
- assistenza contenzioso Agenzia delle Entrate
- assistenza contrattuale
- assistenza sindacale ex articolo 45 Legge 2013/82
- assistenza societaria

L'UPA fornisce inoltre servizi di assistenza per la tutela dei diritti soggettivi previdenziali, assistenziali e di cittadinanza a livello amministrativo, legale e medico-legale attraverso il Patronato Enapa, riconosciuto con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 10 aprile 1992.

L'UPA è dotata di una organizzazione interna dedicata alla gestione dell'associazione e che si occupa della:

- gestione delle risorse finanziarie e dei flussi di cassa;
- amministrazione contabile;
- selezione e gestione del personale;
- gestione delle risorse informatiche;
- organizzazione di eventi e manifestazioni;
- gestione degli approvvigionamenti;
- gestione degli associati;
- gestione e funzionamento degli organi sociali;
- gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali per servizi.

Le quote associative ordinarie vengono definite utilizzando il criterio dei terreni posseduti o Le entrate dell'UPA sono rappresentate dalle quote associative sindacali e dalle quote integrative condotti.

Le quote servizi vengono definite utilizzando i criteri suggeriti dai tecnici anche in funzione del valore delle prestazioni comunemente applicate dai liberi professionisti.

Le quote associative ordinarie e di servizio vengono deliberate/confermate annualmente dal Consiglio Direttivo dell'Unione Provinciale Agricoltori.

Le quote associative e di servizio una volta deliberate vengono individuate all'interno di un tariffario messo a disposizione degli operatori e degli associati.

Nell'incasso delle quote associative e di servizio gli operatori devono osservare integralmente le disposizioni contenute nel Regolamento amministrativo degli incassi che

definisce tempi e modalità con le quali gli incassi e l'applicazione di eventuali sconti devono essere espletati.

Per quanto concerne il sistema di deleghe, la gestione ordinaria della struttura e la disponibilità delle risorse economiche, sono delegate al Presidente che ha una delega senza limiti di spesa, fermo restando i poteri di controllo e ratifica attribuiti dallo Statuto al Consiglio direttivo ed alla Giunta esecutiva.

In funzione di singole operazioni, è inoltre attribuita una delega, con limiti di spesa specifici, al responsabile dell'Ufficio Amministrazione (delega di spesa ma senza prelievo).

Ogni referente di zona (segretari di zona) ha delega a depositare assegni e contanti sul conto corrente dell'UPA.

Per completezza, si rimanda alla lettura dei documenti societari.

2.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

UPA Brescia, al fine di assicurare correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, ha ritenuto necessario adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231/01, e successive integrazioni e modifiche.

Tale documento ha lo scopo di divulgare i principi ispiratori dell'ente e di creare un'organizzazione dotata di misure comportamentali specifiche e di procedure d'azione standardizzate, così da garantire che ogni operazione, transazione e azione compiuta al suo interno possa essere verificabile, documentata, congrua e coerente, in linea con i principi deontologici riassunti nel Codice Etico e con le prescrizioni della normativa vigente.

Il Presidente dell'UPA Brescia ha reputato opportuno procedere alla adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo n. 231/01 oltre che per andare esente dalla responsabilità prevista dalla normativa in analisi, soprattutto perché lo stesso costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, collaboratori e partners), affinché questi, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti, consoni ai valori etico-sociali cui si ispira l'ente, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

L'adozione e l'esauriente attuazione del Modello, consentendo di prevenire la commissione di reati, persegue altresì il fine di salvaguardare e di mantenere intatta la reputazione dell'ente, ed è un segnale di valorizzazione dei principi di trasparenza, eticità aziendale, correttezza, rispetto delle regole.

Da una parte il Modello persegue l'obiettivo primario di impedire la commissione dei reati e di preservare UPA Brescia dall'applicazione di sanzioni, dall'altra parte si prefigge obiettivi secondari che, migliorando la cultura aziendale, riducendo sprechi e disfunzioni, creano valore per l'ente, a beneficio di tutti coloro i quali con esso interagiscono.

Obiettivo primario e obiettivi secondari sono peraltro funzionali al perseguimento dell'obiettivo supremo, cioè la massimizzazione e la protezione del valore di UPA Brescia.

L'efficace e costante attuazione del Modello costituisce l'esimente dalla responsabilità di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001: come già visto nel precedente capitolo, al paragrafo 1.4, la norma attribuisce un valore scriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo, nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato Decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

Più specificamente, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero dell'ente nel caso di adozione ed efficace attuazione del Modello prima del compimento del reato, unitamente ad un'adeguata vigilanza su aggiornamento, funzionamento ed efficacia dello stesso, quando i soggetti hanno agito eludendone fraudolentemente le prescrizioni.

Quando invece il fatto è commesso da soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 ritiene sufficiente, per l'esonero dell'ente da responsabilità, che questi abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Oltre a garantire l'esonero dell'ente da ogni responsabilità nel caso di adozione preventiva alla commissione del fatto, il Decreto, al successivo art. 12, prevede la riduzione della sanzione pecuniaria applicabile quando questi abbia adottato un efficace Modello successivamente al compimento del fatto, ma anteriormente alla dichiarazione di apertura del dibattimento.

Il Modello ha quindi la finalità, in primo luogo, di individuare, nell'ambito dell'attività dell'ente, le aree di rischio, cioè le attività c.d. sensibili, durante lo svolgimento delle quali potrebbero essere commessi i reati che la norma punisce, e quindi di creare dei protocolli d'azione/procedure relativi alla formazione e all'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai rischi-reati da prevenire, finalizzati ad evitare, o ridurre al minimo, la possibilità che i destinatari della norma pongano in essere condotte illegali.

I modelli, anche individuando i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie, delineano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e verificare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta divisione delle funzioni e assicurando che venga realmente attuata la struttura organizzativa prevista.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, che ne è parte integrante, mira quindi a ribadire i principi etico sociali dell'ente, il quale, indipendentemente dalle finalità dell'azione, non tollera comportamenti contrari alla legge o al Codice Etico, ed a determinare, in capo a tutti coloro che operano in nome e per conto di UPA Brescia, la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'ente.

Infine il Modello, grazie alla previsione del monitoraggio costante delle aree di attività a rischio, consente a UPA Brescia di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

La finalità del Modello è quindi quella di radicare in dipendenti, organi sociali, consulenti, collaboratori interni ed esterni e partners, che operino per conto o nell'interesse di UPA Brescia, negli associati dell'UPA, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli, e cioè, in altre parole, il rispetto del Modello adottato, e la consapevolezza del suo valore sociale al fine di prevenire i reati.

I destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, devono attenersi alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, alle previsioni dello Statuto sociale, al Codice Etico ed alle altre deliberazioni dell'Associazione.

2.3 I REQUISITI DEL MODELLO AI SENSI DI QUANTO PREVISTO DALLA NORMA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/02 indicano il contenuto e le finalità del Modello:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (attività sensibili);*
- b) prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

Il Modello deve quindi prevedere, per ogni attività posta in essere dall'ente, il controllo dei flussi finanziari, della documentazione, dei collaboratori esterni e dei sistemi informativi.

I principi e le linee guida del Modello, predisposto sulla base di quanto previsto dal Decreto, sono approvati dal Consiglio Direttivo di UPA Brescia, mentre l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e di attuarlo, aggiornarlo ed adeguarlo, ove necessario.

2.4 PRINCIPI GENERALI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO - COORDINAMENTO CON IL CODICE ETICO

Il Modello, come detto, deve contenere i requisiti indicati specificamente dal D.Lgs. 231/01, ed è adottato al fine di costruire un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, per evitare la commissione dei reati contemplati dalla norma.

L'ente si impegna ad effettuare attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel presente Modello.

UPA Brescia, coerentemente con l'impegno di legalità, riflesso anche nel Codice Etico, ritiene di imporre espressamente l'osservanza della legge, osservanza richiesta indipendentemente dall'effettiva conoscenza che il soggetto ne abbia.

È pertanto compito di ciascuno conoscere ed osservare le norme di legge, in particolare quelle attinenti al proprio settore di attività.

2.5 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

UPA Brescia ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/01.

In primo luogo, sono stati approfonditi gli elementi costitutivi dei reati previsti dal Decreto, allo scopo di identificare le condotte concrete che potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

E' stata quindi analizzata l'organizzazione dell'ente, al fine di individuare le attività sensibili, le conseguenti aree di rischio e i meccanismi di controllo già esistenti.

Con riferimento alle fattispecie di reato precedentemente indicate, e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa di UPA Brescia, le attività "sensibili" sono state distinte tra quelle che fanno riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, agli adempimenti societari ed alle altre categorie di reati previsti dalla norma.

Dopo aver individuato le attività a rischio - c.d. mappatura del rischio - risk assessment -, tenendo conto della storia dell'ente, sono stati valutati l'adeguatezza delle procedure e dei controlli già esistenti e dei soggetti interessati al processo operativo o al controllo dell'attività.

Per ogni area di rischio sono indicati appositi protocolli di prevenzione che regolamentano nel modo più efficace possibile le attività passibili di rischio reato, protocolli sottoposti ad una costante azione di controllo.

Il sistema di controlli preventivi deve infatti garantire che i rischi di commissione di reati, secondo le modalità individuate e documentate, siano ridotti a un livello accettabile.

Il rischio è accettabile, secondo Confindustria, quando, all'esito della valutazione costi-benefici, i controlli aggiuntivi non costano più della risorsa da proteggere.

Il sistema qui delineato si completa poi con la previsione di idonei incontri di formazione dei destinatari del Modello, l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dall'ente e l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Riassumendo, in concreto, UPA Brescia ha voluto:

- dotarsi di un Codice Etico, parte integrante del Modello, che statuisce i principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato; si precisa che il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio Direttivo di UPA Brescia in data 13 novembre 2012;
- dotarsi di una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, e di controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali cartacee e informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività, affinché vi sia separazione tra la fase di autorizzazione, esecuzione, contabilizzazione e controllo delle operazioni afferenti le attività sensibili, in quanto nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite; solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere obbligazioni verso terzi in nome e per conto dell'ente;
- creare un sistema di controllo: ogni operazione, transazione ed azione deve essere tracciabile, verificabile e adeguatamente documentata, in modo da facilitare i controlli e fornire adeguata evidenza;
- costituire un Organismo di Vigilanza dotato della necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta, caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, che valuti l'adeguatezza del Modello, vigili sul suo funzionamento e ne curi l'aggiornamento, operando con continuità di azione ed avvalendosi della stretta collaborazione dei soggetti aziendali;
- garantire un sistema di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei diversi soggetti coinvolti nelle attività "sensibili", sia periodico, sia per segnalare di volta in volta le anomalie o le atipicità riscontrate, e rilevanti ai fini del Modello (obbligo informativo esteso a tutti i dipendenti e collaboratori dell'ente) e conseguente documentazione dei controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti.

2.6 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Poiché il Modello, in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a), deve essere un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”*, dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo di UPA Brescia.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, lettera b, del Decreto, UPA Brescia ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, con il compito di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti all'interno dell'organizzazione ed alle novità e modifiche legislative, previa approvazione del Consiglio Direttivo.

Come meglio indicato nel capitolo 3 del presente documento e nel Regolamento, ivi allegato, l'Organismo di Vigilanza monitora effettività e corretto funzionamento del Modello, ovvero il rispetto delle indicazioni e dei contenuti del medesimo da parte dei destinatari, con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'Organismo stesso e dagli altri soggetti interessati, agli eventi considerati rischiosi ed alla consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei reati, mediante un'analisi a campione di atti e contratti conclusi da UPA Brescia in relazione ai processi sensibili, valutando la conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze, ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sono comunicate al Consiglio Direttivo.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre destinatario di un costante flusso di informazioni (vedasi la procedura Flussi informativi Organismo di Vigilanza) relative agli aspetti legati alle tematiche di cui al Modello, e ne cura sviluppo e aggiornamento, proponendo gli adeguamenti e le modifiche al Consiglio Direttivo, il quale, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, delibera al riguardo.

L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio Direttivo ed a curare la divulgazione dei contenuti ai destinatari, secondo le modalità previste nel successivo capitolo 3.

2.7 FORMAZIONE DEL PERSONALE, DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMAZIONE A DIPENDENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI, PARTNERS E TERZI

UPA Brescia, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei suoi contenuti e principi all'interno ed all'esterno della propria struttura.

L'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni che sono tenuti a rispettare.

In particolare, l'obiettivo è quello di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente con l'ente.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti all'interno di UPA Brescia ed alle parti interessate esterne.

Sul sito Internet viene dato atto dell'avvenuta adozione del Modello.

I dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, aderiscono al Codice Etico e si impegnano all'osservanza delle procedure adottate in attuazione del Modello, mediante dichiarazione ad hoc.

Lo stesso impegno verrà richiesto a tutti i membri degli organi sociali.

L'osservanza del Modello da parte dei dipendenti di UPA Brescia costituisce adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104 del Codice Civile ("*diligenza del prestatore di lavoro*"), e la sua violazione, o la mancata osservanza del Codice Etico, potrebbe comportare il licenziamento, come meglio indicato nel capitolo 4 del presente documento.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, lettera b, del Decreto Legislativo n. 231/01, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento sia affidato ad un Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e autonomia, ed in grado di garantire continuità d'azione.

Non può far parte dell'Organismo di Vigilanza un soggetto già condannato per uno dei reati contemplati nel decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cioè di un'autonomia di tipo decisionale rispetto alla società ed ai vertici della stessa, tale da garantire che l'organismo sia indipendente e possa espletare le proprie funzioni libero da pressioni e condizionamenti, e non dovrà essere coinvolto in attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione della sua propria attività.

Dovrà essere garantita l'autonomia anche a livello patrimoniale, per evitare che l'Organismo possa venire a trovarsi in situazione di sudditanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile, ovvero sia disporre di tutte le cognizioni tecniche per espletare con serietà ed efficacia le funzioni affidategli, e svolgere la propria attività di aggiornamento, vigilanza e controllo con continuità.

I membri dell'ODV devono essere individuati tra soggetti che garantiscano l'indipendenza, l'autonomia, la professionalità, l'onorabilità e la continuità di azione.

Il Consiglio Direttivo di UPA Brescia ha ritenuto di procedere alla nomina di un ODV collegiale costituito da almeno due membri esterni e un membro interno alla struttura.

Il membro interno non deve rivestire ruoli operativi e deve esercitare la funzione attribuita con indipendenza ed imparzialità.

La scelta di un ODV misto è stata ritenuta la più idonea a garantire i requisiti di professionalità e continuità d'azione, necessari per il corretto espletamento del mandato dell'Organismo di Vigilanza, sì da assicurare il miglior contributo allo svolgimento dell'attività ed al perseguimento degli obiettivi suoi propri.

L'Organismo di Vigilanza resterà in carica per tre esercizi consecutivi, con decorrenza dalla data di nomina sino all'approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è comunque rinnovabile.

Come meglio indicato nel Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di UPA, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le attività di vigilanza e controllo, di aggiornamento del Modello e di formazione; questi dovrà cioè assicurare che i comportamenti posti in essere all'interno di UPA Brescia corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito, che lo stesso sia adeguato, efficace ed effettivamente capace di prevenire la commissione dei reati, e che i destinatari siano stati adeguatamente informati circa contenuto e finalità.

I suddetti compiti di attuazione, di vigilanza e di aggiornamento si esplicano in via generale nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di verifica in merito all'efficacia, all'applicazione ed al rispetto del Modello e del Codice Etico.

Nell'esercizio di tali poteri e nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni ad ogni informazione per le attività di indagine, analisi e controllo, e può richiedere chiarimenti ed approfondimenti a tutti i responsabili, coordinatori, dipendenti, consulenti e collaboratori interni ed esterni dell'ente, consultare la documentazione inerente l'attività svolta dai soggetti preposti e ottenere, se del caso, relazioni scritte in merito a determinate singole attività o contatti, collaborando con il responsabile.

Il Decreto in esame prescrive che tutti i soggetti che operano all'interno dell'ente, o comunque per conto o nell'interesse dello stesso, e svolgono funzioni operative nell'ambito delle attività "a rischio", attuino una costante ed efficace informazione diretta all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo deve essere informato, mediante segnalazioni da parte degli organi sociali, dei dipendenti, dei consulenti e dei partners, degli associati in merito ad eventi che potrebbero generare la responsabilità di UPA Brescia, o circa problemi ed argomenti correlati all'applicazione ed alle tematiche inerenti il Modello.

Tutti coloro che vengano a conoscenza di situazioni illecite o contrarie a Modello e Codice Etico, di ogni notizia rilevante ai fini del Decreto in esame e di tutte le situazioni che

espongono UPA Brescia al rischio reato, devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le relative informazioni dalle quali emergano fatti o atti con profili di criticità.

Nel dettaglio, si veda la procedura "Flussi informativi verso l'OdV", parte integrante del Modello.

4. SISTEMA DISCIPLINARE: SANZIONI DISCIPLINARI, TEMPI E MODALITA' DI CONTROLLO

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del Decreto Legislativo 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico; pertanto esso sarà attivato indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente, e indipendentemente dal fatto che dal comportamento assunto scaturisca la commissione di un reato.

E' chiaro che simili violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono comportare sanzioni disciplinari: la predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per garantirne l'effettività.

UPA Brescia si avvale di un sistema sanzionatorio diversamente strutturato a seconda dei destinatari, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), delle prescrizioni legislative applicabili (contratto collettivo applicabile) e del regolamento per i dipendenti (Regolamento normativo del personale dipendente dell'UPA Brescia e dell'Unione Agricoltori S.r.l.).

Il sistema individua le sanzioni disciplinari da adottarsi in caso di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

L'ente prevede una procedura di irrogazione delle sanzioni e affida all'Organismo di Vigilanza i compiti di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01, di vigilare sulla sua osservanza, applicazione ed aggiornamento, e di applicare le sanzioni previste.

Sebbene la presente sezione sia stata adeguatamente diffusa, come l'intero Modello, con le modalità indicate nel capitolo 2.9, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 la stessa deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Le prescrizioni qui contenute sono vincolanti per tutti i dipendenti, gli organi sociali e i collaboratori.

A titolo meramente esemplificativo, comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono:

- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dalla norma in esame;
- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero omissione di azioni o comportamenti da questo prescritti, che espongano UPA Brescia al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto, o che siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati, o tali da determinare l'applicazione a carico dell'ente delle sanzioni previste;
- omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, di cui alla precedente sezione;
- azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni da parte di UPA Brescia devono essere commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto agente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'ente può ragionevolmente ritenersi esposto a seguito della condotta censurata.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

In tema di sistema disciplinare, è bene inserire un riferimento al Regolamento per la concessione di piccoli prestiti ai dipendenti di UPA Brescia. Uno dei requisiti per poter beneficiare di prestiti (somma di Euro 35.000 stanziata per ogni anno) è non essere stato soggetto a sanzioni disciplinari negli ultimi due anni. E' un importante incentivo a non commettere violazioni.

4.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., (*Diligenza del prestatore di lavoro*), obblighi dei quali il Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante: *"Il prestatore di lavoro....deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"*.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Ad ogni violazione di cui l'Organismo di Vigilanza sia informato, o che lo stesso verifichi direttamente, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

Ai sensi del già richiamato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e degli articoli 23 e seguenti del Regolamento, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Pertanto, nella fase di accertamento, salva l'ipotesi del rimprovero verbale, verrà previamente contestato al dipendente l'addebito per iscritto, specificando i fatti imputati con sufficiente precisione, e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine, non inferiore a tre giorni dalla contestazione, per essere sentito oralmente o per presentare le sue difese e giustificazioni scritte, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'ente sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro cinque giorni dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Trascorsi altri dieci giorni dal ricevimento della comunicazione scritta senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

Una volta accertata la responsabilità, sarà irrogata una sanzione disciplinare, nei limiti di quanto previsto dalla legge e dall'apparato sanzionatorio del Regolamento e del contratto di lavoro, proporzionata alla gravità della violazione commessa, in considerazione di:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale della persona coinvolta nei fatti costituenti la mancanza;
- particolari circostanze che possono accompagnare la violazione disciplinare.

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 (*Norme sui licenziamenti individuali*), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro (retrocessione di categoria e qualifica) salvo il licenziamento; ai sensi degli articoli 23 e seguenti del Regolamento, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

I provvedimenti disciplinari comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui sopra sono inefficaci.

In particolare, l'inosservanza delle disposizioni e delle procedure previste nel presente Modello e nel Codice Etico da parte dei lavoratori dipendenti può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

Richiamo verbale o ammonizione scritta

Incorre in tali provvedimenti il lavoratore dipendente che, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico o ne violi disposizioni e procedure (ad esempio ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte o di svolgere i necessari controlli), dovendosi ravvisare in tali comportamenti l'inosservanza delle disposizioni impartite dall'ente e portate a conoscenza sia in forma scritta che verbale.

Multa

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico o ne violi ripetutamente disposizioni e procedure, prima ancora che tali mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la reiterata inosservanza delle disposizioni dell'ente.

Come già detto, in ottemperanza a quanto previsto dagli articoli 23 e seguenti del Regolamento, la multa potrà essere di importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione base.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel violare le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello e dal Codice Etico, adottando un comportamento non conforme alle suddette prescrizioni o compiendo comunque atti contrari all'interesse dell'ente, gli arrechi danni o lo esponga ad una situazione oggettiva di potenziale pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni o a rischi di sanzioni amministrative o interdittive.

Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o del Codice Etico o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni.

Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, secondo quanto prescritto dal più volte richiamato art. 23 e seguenti del Regolamento.

Licenziamento con preavviso - risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel compiere attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per l'ente, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto tale da ledere il rapporto fiduciario.

Licenziamento senza preavviso - risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione a quanto previsto dal presente Modello e dal Codice Etico, che ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'ente delle misure in esso previste, in ciò dovendosi ravvisare un comportamento tale da provocare all'ente

grave nocumento morale e/o materiale, e da fare venire meno radicalmente la fiducia dell'ente nei confronti del lavoratore.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL PRESIDENTE, DEI VERTICI DIRIGENZIALI, DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO E DEL COMITATO DI PRESIDENZA.

Alla notizia di una violazione del Modello o del Codice Etico commessa da parte del Presidente, dei vertici dirigenziali, dei componenti del Consiglio Direttivo e Comitato di Presidenza, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio Direttivo, che procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, previsti dalla vigente normativa.

Colui che abbia violato il Modello o il Codice Etico decade dalla carica, e sarà tenuto al risarcimento degli eventuali danni subiti da UPA Brescia.