



CODICE ETICO

D.Lgs. n°231/2001 Rev. 03 del 13/05/2008

INDICE

1. IL CODICE ETICO
2. MISSION E VISIONE ETICA
3. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO
4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO
 - 4.1. Rispetto della legge
 - 4.2. Onestà
 - 4.3. Trasparenza e completezza dell'informazione
 - 4.4. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse
 - 4.5. Riservatezza delle informazioni
 - 4.6. Rispetto della persona
 - 4.7. Prevenzione dei conflitti di interesse
 - 4.8. Innovazione, tutela dell'ambiente e della sicurezza
5. NORME DI COMPORTAMENTO
 - 5.1. Soci
 - 5.2. Informativa societaria
 - 5.3. Risorse umane
 - 5.3.1. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro
 - 5.3.2. Politiche di gestione delle Risorse Umane
 - 5.3.3. Salute e sicurezza
 - 5.3.4. Gestione delle informazioni e privacy
 - 5.3.5. Conflitti di interesse
 - 5.3.6. Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società
 - 5.3.7. Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico
 - 5.4. Integrità ed indipendenza nei rapporti con Clienti e Fornitori
 - 5.4.1. Clienti
 - 5.4.2. Scelta del Fornitore
 - 5.4.3. Tutela degli aspetti etico – ambientali nelle forniture
 - 5.5. Ambiente e Sicurezza
 - 5.6. Collettività
 - 5.6.1. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
 - 5.6.2. Rapporti con ONLUS e realtà no-profit
 - 5.6.3. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni
 - 5.7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione
6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO
 - 6.1. Sistema di controllo interno
 - 6.2. Organismo di Vigilanza
 - 6.3. Comunicazione e formazione
 - 6.4. Segnalazione dei soggetti interessati
 - 6.5. Violazioni del Codice Etico
 - 6.6. Linee guida del sistema sanzionatorio

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

NATURAGRI società agricola SRL (di seguito la Società) conferma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice").

La Società riconosce l'importanza della responsabilità etico - sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività e, a tal fine, promuove una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri Stakeholder (portatori di interessi) e della collettività in cui opera. Il Codice è pertanto improntato ad un obiettivo di cooperazione e di rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte. Sono da considerarsi Stakeholder della Società le Risorse Umane (Lavoratori e Collaboratori), i Clienti, i Fornitori, la Pubblica Amministrazione, la Collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente nelle attività della Società.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001) presupposto e riferimento del Modello di organizzazione gestione e controllo (di seguito il "Modello") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

La verifica sulla attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV), appositamente istituito per la verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello e del presente Codice Etico, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

È compito del CDA aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa ed all'evoluzione della sensibilità civile.

L'OdV è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società e ha facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati, suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e del Modello.

Allo scopo di garantire l'effettività del Modello, la Società, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti possano riferire liberamente, in maniera riservata, direttamente all'OdV.

2. MISSION E VISIONE ETICA

La Società opera nel settore della produzione agricola ed energetica lavorando per il miglioramento continuo dei processi, e dei prodotti ispirandosi ad alcuni fondamentali valori:

- operare secondo i principi della prevenzione e della rintracciabilità, così da fornire un prodotto costante nelle sue caratteristiche, sicuro e garantito;
- razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree;
- riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione e coinvolgimento di tutto il personale;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato.

3. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I destinatari del Codice Etico sono tutti i Lavoratori e i Collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con essa rapporti o relazioni.

A fronte di ciò, la Società promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

Inoltre, mette in atto le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso. A questo scopo, l'OdV ha il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice Etico.

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

La Società fonda la conduzione di tutte le proprie attività sul rispetto di imprescindibili valori e principi di riferimento.

4.1 Rispetto della legge

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli Stakeholder, sono i principi etici cui la Società si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri Clienti, sviluppare le competenze e la crescita professionale delle Risorse Umane.

A tal fine esige dai propri Soci, Amministratori e Lavoratori in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale.

4.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione.

I rapporti con gli Stakeholder sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

4.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

La Società riconosce il valore fondamentale della corretta informazione agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

4.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

La Società persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi di tutti gli Stakeholder, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

4.5 Riservatezza delle informazioni

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati, così come previsto nel Documento Programmatico della Sicurezza (DPS) in essere e nelle procedure che da esso provengono.

4.6 Rispetto della persona

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri Lavoratori e Collaboratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti, garantisce inoltre una costante formazione personale e professionale a tutti i Collaboratori, affinché il percorso professionale di ogni Risorsa Umana sia costante durante tutta la sua permanenza all'interno della Società.

4.7 Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di individuare e regolare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, la Società, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, si accerta che i propri Amministratori Lavoratori e Collaboratori non presentino situazioni di conflitto tra i propri interessi e quelli della Società e richiede che chiunque abbia notizia di situazioni di potenziale conflitto di interessi ne dia tempestiva comunicazione alla all'OdV al fine di impedire il conflitto definendo la composizione degli interessi potenzialmente divergenti con appositi accordi formali e clausole contrattuali conformi alla legislazione vigente e comunque coerenti con i principi di corretta gestione aziendale.

4.8. Innovazione, tutela dell'ambiente e della sicurezza

La Società è costantemente impegnata nella ricerca di soluzioni innovative che gli permettano di ricercare un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali.

Da un lato, infatti, la Società considera l'ambiente un bene primario da salvaguardare, adottando uno spontaneo atteggiamento responsabile improntato ai principi dello sviluppo sostenibile.

Dall'altro, considera la "cultura della sicurezza" un valore imprescindibile da diffondere presso tutti gli Stakeholder, ovunque essi si trovino.

5. NORME DI COMPORTAMENTO

Tutti i soggetti che, a vario titolo, interagiscono con la Società dovranno adottare un comportamento rispettoso dei valori e dei principi di riferimento enunciati nel presente Codice Etico.

5.1. Soci

La Società promuove la parità e la completezza della informazioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia responsabile e consapevole.

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

5.2. Informativa societaria

La Società assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi e alle norme tecniche vigenti. Vigila a tal fine sull'operato degli Amministratori, dei Direttori, o delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

Favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata e ne viene conservata traccia in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

5.3. Risorse Umane

La Società riconosce la centralità delle Risorse Umane e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso, si intendono come Risorse Umane i Lavoratori e tutti gli altri soggetti che collaborano con la Società con forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutti questi soggetti si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare, da un lato, gli obblighi stabiliti dalle forme contrattuali che regolamentano il loro rapporto con la Società, dall'altro quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

5.3.1. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Con tutto il personale inserito viene instaurato un regolare rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalle diverse forme contrattuali impiegate, anche diverse da quella del contratto di lavoro subordinato.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il Lavoratore e il Collaboratore ricevono esaurienti informazioni riguardo le caratteristiche delle mansioni e delle funzioni, gli elementi normativi e retributivi e le normative e i comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute e alla sicurezza personale.

5.3.2. Politiche di gestione delle Risorse Umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle Risorse Umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le Risorse Umane vengono pienamente valorizzate mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Si dovrà pertanto:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Lavoratori senza discriminazione alcuna;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un Lavoratore;

5.3.3. Salute e sicurezza

La Società promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, in special modo con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti gli Stakeholder, ed in particolare dei Lavoratori, dei Collaboratori e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovano all'interno delle sedi operative della Società.

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

Tutti questi soggetti sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

5.3.4. Gestione delle informazioni e privacy

La privacy di tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrano in contatto con la Società, è tutelata attraverso la normativa di riferimento e gli standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Chiunque entri in contatto con la Società è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle sue politiche in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ognuno assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

5.3.5. Conflitti di interesse

Ogni Lavoratore della Società è tenuto ad evitare tutte le situazioni in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere decisioni nel pieno rispetto delle norme del Codice.

Deve inoltre astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei propri Dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Dipendenti.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata all'OdV. In particolare, tutti i Dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (Amministratore, Consigliere, Responsabile di funzione) e avere interessi economici o finanziari presso Fornitori, Clienti, Concorrenti;
- utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso Clienti, Fornitori, Concorrenti;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società;

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il Dipendente è tenuto ad informare i propri Responsabili/Referenti e anche l'OdV.

5.3.6. Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società.

Ogni Lavoratore o Collaboratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Società attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni Lavoratore o Collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stesso o per i suoi beni.

In particolare, ogni Lavoratore o Collaboratore è tenuto:

- ad evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Società;
- ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- ad utilizzare i beni di proprietà della Società di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
- ad utilizzare tutti i beni di proprietà della Società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa e, salvo quando previsto da normative specifiche e accordi interni, a non farli utilizzare utilizzarli o cederli a terzi, anche temporaneamente;

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

- è tenuto ad operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

5.3.7. Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Tutti coloro che stabiliscono un rapporto con la Società sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Devono altresì accettare i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di prima diffusione del Codice.

In particolare, hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

5.4. Integrità ed indipendenza nei rapporti con Clienti e Fornitori

In tutti i rapporti di affari con Clienti e Fornitori non sono consentiti benefici (sia diretti che indiretti), omaggi e atti di cortesia ed ospitalità che, per natura e valore, potrebbero essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

Negli altri casi, gli omaggi, gli atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati all'OdV.

Il Lavoratore che riceva doni o trattamenti di favore da parte di Clienti e Fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente informare il superiore il quale ne darà immediata notizia all'OdV che, dopo le opportune verifiche, deciderà in merito.

5.4.1. Clienti

Lo stile di comportamento nei confronti dei Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. La Società persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela dei clienti e della leale concorrenza.

È fatto obbligo ai Lavoratori e Collaboratori di:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del Cliente;
- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni sui prodotti, in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni di qualsiasi genere.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di vendita, la Società predispone:

- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.
- la netta separazione delle funzioni di gestione da quelle di controllo, svolte da persone differenti.

5.4.2. Scelta del Fornitore

La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

Per la Società sono requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how;
- l'eventuale esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente;

NATURAGRI SOCIETÀ AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi la Società :

- adotta, nella selezione del Fornitore, i criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
 - non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
 - assicura ad ogni gara una concorrenza sufficiente;
 - osserva le condizioni contrattualmente previste;
 - mantiene un dialogo franco ed aperto con i Fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali. La stipula di un contratto con un Fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.
- Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Società predispone:
- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
 - la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.
 - la netta separazione delle funzioni di gestione da quelle di controllo, svolte da persone differenti.

5.4.3. Tutela degli aspetti etico - ambientali nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico - ambientali di riferimento, la Società potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale per esempio, la presenza di un sistema di Gestione Ambientale. A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

5.5. Ambiente e sicurezza

La Società considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza. A tal fine nella gestione delle attività aziendali, tra l'altro, tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, attività e processi sempre più compatibili con l'ambiente e con la sicurezza e la salute dei Lavoratori.

Lavoratori e Collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, la Società, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi Lavoratori e Collaboratori:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone;
- presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;
- valuta in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processi aziendali;
- collabora con i propri Stakeholder, sia interni che esterni, per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla salute, sicurezza e ambiente;
- mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

5.6. Collettività

La Società è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi. Ritiene che il dialogo con gli Stakeholder sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri Stakeholder, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

5.6.1 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, ad esclusione delle associazioni di categoria di appartenenza, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti e/o permessi in base a specifiche disposizioni di legge.

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

5.6.2. Rapporti con ONLUS e realtà no-profit

La Società considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali, culturali ed umanitarie.

5.6.3. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo dal Presidente o da soggetti espressamente da lui autorizzati. Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti della Società.

Lavoratori e Collaboratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione del Presidente.

In nessun modo o forma si possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

5.7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni del Modello, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente da persone espressamente autorizzate dal Presidente che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza del Modello.

La Società vieta ai propri Lavoratori, Collaboratori o Rappresentanti, e più in generale a tutti coloro che operano nel suo interesse, nome e conto, di intrattenere rapporti con Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o Dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, tali da influenzarne le decisioni in vista di un trattamento di favore.

Qualsiasi Lavoratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Società nel contesto dei rapporti con Pubblici Funzionari, incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire al Presidente e all'OdV per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Società, a svolgere procedimenti amministrativi o autorizzativi richiesti dalle leggi vigenti o a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

A tal fine la Società:

- opera, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello locale nazionale, internazionale e comunitario;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- non ammette falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Al fine di mettere in pratica quanto previsto dal presente Codice Etico, vige un sistema di controllo interno.

6.1. Sistema di controllo interno

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

L'atteggiamento verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al Miglioramento dell'efficienza.

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

Fa parte della politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure, del Codice Etico e del Modello;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Società ;
- la tutela dei beni della Società , materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne;
- l'efficacia delle politiche di responsabilità sociale adottate.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i Lavoratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

6.2. Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di cui al Modello Organizzativo competono, tra l'altro, i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati ed accogliere eventuali segnalazioni fornite dagli Stakeholder interni ed esterni;
- relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

6.3. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, il Presidente anche in base alle eventuali indicazioni dell'OdV, attiva un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei Lavoratori e Collaboratori.

6.4. Segnalazione dei soggetti interessati

La Società provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice o a sue eventuali violazioni.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, anche per iscritto e sia in forma anonima piuttosto che esplicita, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

6.5. Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al Presidente, che dovrà decidere in merito all'eventuale applicazione di una sanzione disciplinare.

Nel caso la violazione accertata sia stata commessa da un membro dell'Organo di Controllo, l'OdV riporterà la notizia direttamente all'Organo Amministrativo, se invece la violazione accertata è stata compiuta proprio dall'Organo Amministrativo, l'OdV ha il compito di riportare la notizia sia all'Organo di Controllo sia all'Assemblea dei Soci.

6.6. Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dal Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri Amministratori, Lavoratori, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

Tali violazioni saranno dunque perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e del Modello devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società . A tal fine la Società provvede a dare adeguata conoscenza del Codice Etico, delle sanzioni previste in caso di violazione e delle modalità di irrogazione delle stesse.

NATURAGRI SOCIETA' AGRICOLA srl (UNIPERSONALE)

SEDE LEGALE: Via Einaudi, 7 – 75100 Matera | AZ. AGRICOLA: Località Scorrano, 75027 San Giorgio Lucano (MT)

Tel/Fax: 0835/335666 @contact: naturagri@pec.it

MODELLO ORGANIZZATIVO

D.Lgs. n°231/2001

INDICE

1. PREMESSA

- 1.1. La normativa
- 1.2. Tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto
- 1.3. Condizione esimente
- 1.4. Le Linee guida
- 1.5. L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti

2. STRUTTURA DELLA SOCIETA'

- 2.1. Il sistema di deleghe e procure
- 2.2. Il sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari
- 2.3. L'organizzazione della sicurezza

3. STRUTTURA DEL MODELLO

- 3.1. I risultati dell'analisi
- 3.2. Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte
- 3.3. Principi generali di comportamento
- 3.4. Modalità di modifica ed integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1. Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV.
- 4.2. Compiti, requisiti e poteri dell'OdV
- 4.3. Flussi informativi verso l'OdV
- 4.4. Informativa dell'OdV verso gli Organi Societari
- 4.5. Sistema di controllo e verifiche periodiche
- 4.6. Poteri di spesa
- 4.7. Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

5. SISTEMA SANZIONATORIO

- 5.1. Il quadro sanzionatorio
- 5.2. Misure nei confronti dei Dirigenti, Amministratori e Sindaci
- 5.3. Misure nei confronti di Quadri, Impiegati e Operai
- 5.4. Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

6. SELEZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 6.1. Selezione del personale
- 6.2. Formazione del personale
- 6.3. Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner
- 6.4. Informazione di Collaboratori Esterni, Fornitori e Partner
- 6.5. Diffusione del Modello

ALLEGATO

Codice Etico

MODELLO ORGANIZZATIVO

1. PREMESSA

Il presente modello organizzativo è adottato dall'organo amministrativo di Naturagri società agricola s.r.l. (da qui in avanti, per brevità la Società) in forma ridotta in considerazione delle attuali dimensioni della Azienda e alla luce di quanto previsto dall'art.6 comma 4 del D.Lgs. n°231/2001.

1.1. La normativa

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n°231 (di seguito Decreto), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (cosiddetta *posizione apicale*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità dell'ente è invece esclusa se i reati siano stati commessi nell'interesse esclusivo della persona fisica *ex se* considerata.

Per gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Successivamente all'emanazione di questo decreto il Legislatore, a più riprese, ha provveduto ad estendere l'elenco degli illeciti attribuibili all'ente, in una continua evoluzione normativa che ne estende sempre di più il campo di applicazione.

1.2. TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI AI SENSI DEL D.Lgs. n°231/2001

Per effetto delle successive modifiche apportate alla Legge, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione

Il Decreto si riferisce, innanzitutto (artt.24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.316-ter C.P.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.640, 2° comma, n°1 C.P.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis C.P.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.640-ter C.P.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 C.P.);
- circostanze aggravanti (art.319-bis C.P.);
- corruzione in atti giudiziari (art.319-ter C.P.);
- Induzione indebita dare o promettere utilità (art.319-quater C.P.);
- corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)istigazione alla corruzione (art.322 C.P.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.)
- concussione (art.317 C.P.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.316-bis C.P.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo

Successivamente, l'art.6 della Legge 23 novembre 2001, n°409 ha inserito nel Decreto l'art.25-bis, in tema di "falsità e alterazioni di monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento".

Reati societari

Il D.Lgs. 28 marzo 2002 n°61 ha integrato il Decreto con l'art.25-ter (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n°262, che ha inserito tra i reati presupposti l'art.2629 bis, C.C., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), che prevede la punibilità dei cosiddetti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art.2621 C.C. e art. 2621-bis C.C.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- impedito controllo (art.2625 C.C.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 C.C.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 C.C.);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali e della società controllante (art.2628 C.C.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 C.C.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629-bis C.C.);
- formazione fittizia del capitale (art.2632 C.C.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 C.C.);
- corruzione tra privati (art.2635 C.C.),
- Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635-bis C.C.),
- illecita influenza sull'assemblea (art.2636 C.C.),
- aggio (art.2637 C.C.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638 C.C.).

Novità relative all'art.25-ter del D.Lgs.231/01:

Con specifico riferimento al reato di cui all'art. 2635 c.c., la nuova formulazione estende il novero dei soggetti attivi includendo tra gli autori del reato, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati. Le novità di rilievo riguardano:

1. La modifica del primo, terzo e sesto comma dell'articolo 2635 del codice civile (Corruzione tra privati) al quale vengono apportate le seguenti modificazioni;
2. l'introduzione dell'art. 2635-bis del codice civile, che punirà l'istigazione alla corruzione tra privati;
3. l'introduzione dell'art. 2635-ter del codice civile che andrà a disciplinare le pene accessorie;

Terrorismo ed eversione

L'art.3 della Legge 14 gennaio 2003, n°7 ha introdotto nel Decreto, con l'art.25-quater, la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali.

Delitti contro la personalità individuale

L'art.5 della Legge 11 agosto 2003 n°228 ha inserito nel Decreto l'art.25-quinquies inerente la commissione dei seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art.600 C.P.);
- prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale (artt.600-bis, 600-ter, 600-quater, 600 quater1 C.P.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art.600-quinquies C.P.);
- ratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (art.601 e 602 C.P.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis C.P.);
- addestramento di minorenni (art. 609 undecies C.P.)

La Legge n°7 del 9 gennaio 2006 ha inoltre inserito l'art.25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'art.583-bis C.P. in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Abusi di mercato

L'art.9 della Legge n°62 del 18 aprile 2005 ha integrato il Decreto con l'art.25-sexies inerente i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (artt.184 e 185 del D.Lgs. n°58/1998).

Reati transnazionali

La Legge n°146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art.3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

I reati sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime

L'art.9 della Legge n°123 del 3 agosto 2007 ha integrato il Decreto con l'art.25-septies, poi modificato dall'art. 300 del D.Lgs. n°81/2008 (cosiddetto "Test o Unico sulla Sicurezza), inerente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (artt.589 e 590 C.P.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Il D.Lgs. n°231 del 21 novembre 2007 ha introdotto nel Decreto, con l'art.25-octies, la normativa concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività

criminose e di finanziamento del terrorismo. Ne consegue che l'ente potrà essere punibile per i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di capitali illeciti (art. 648-ter c.p.), anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o un vantaggio per l'ente stesso.

La legge 15 Dicembre 2014 n.186, entrata in vigore il 1° Gennaio 2015, reca una serie di disposizioni volte ad incentivare l'emersione e il rientro di capitali detenuti illegittimamente all'estero, insieme ad altre misure finalizzate a potenziare la lotta all'evasione fiscale. Tra queste è possibile menzionare il reato di autoriciclaggio ex art.648ter.1 c.p. Dopo aver introdotto il suddetto reato nel codice penale, il legislatore ha proceduto anche a modificare l'art.25-octies del Dlgs.8 Giugno 2011 n.231, includendo la nuova fattispecie tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa "da reato" degli enti.

Il D.lgs. n. 184/2021 introduce l'art. 25-octies.1, rubricato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". Viene così ampliato il catalogo dei reati presupposto 231: ed infatti, costituiscono reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti anche i delitti previsti dal Codice Penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, quali l'art. 493-ter, con la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote, e l'art. 493-quater, con la sanzione pecuniaria fino a 500 quote. Non solo: viene modificato il reato presupposto 231 di cui all'art. 24 bis D.lgs. n. 231/2001, prevedendo che, con riferimento all'art. 640-ter cod. pen., per l'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, la sanzione pecuniaria arrivi sino a 500 quote. Inoltre, viene previsto un generale inasprimento delle sanzioni qualora si verificano trasferimenti illeciti di mezzi di pagamento diversi dal contante: ed infatti, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice Penale, avente ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;
- b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

Inoltre, nei casi di condanna per uno dei delitti di cui ai commi 1 e 2, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

La Legge 18 marzo 2008 n°48 ha inserito nel Decreto l'art.24-bis riguardante i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati, ed in particolare:

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis C.P.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter C.P.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater C.P.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies C.P.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater C.P.);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies C.P.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis C.P.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter C.P.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici anche di Pubblica utilità (art. 635-quater e 635-quinquies C.P.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies C.P.).

I delitti contro l'industria e il commercio

I delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1, D.lgs 231/01) sono i seguenti:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

Reati in materia di violazione del diritto d'autore

L'art. 25-novies del D.lgs 231/01 disciplina i reati in materia di violazione del diritto d'autore previsti dagli articoli 171 comma 1 lett. a)bis e terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies.

Reati di criminalità organizzata

I reati di criminalità organizzata previsti dall'art. 24-ter del Decreto sono i seguenti:

- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 co. 2 lett. A, c.p.p.).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria

L'Art. 25 decies del Decreto tratta i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria così come previsti dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116.

Reati ambientali

I reati ambientali introdotti nell'articolo 25-undecies del D.Lgs.231/01:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis codice penale); chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativo e misurabile:
 - 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
 - 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Il reato prevede un'aggravante per la persona fisica nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette;

- Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale); chiunque, abusivamente cagiona un disastro ambientale.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;

3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

- delitti colposi contro l'ambiente e aggravanti (artt. 452-quinquies e 452-octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di sostanze pericolose (art. 108 D.Lgs. 152/06); scarichi sul suolo, nel sottosuolo, in reti fognarie e nelle acque sotterranee (artt. 103, 104, 107 D.Lgs. 152/06); scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D.Lgs. 152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. 152/06);
- superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla normativa di settore (art. 279, co, 5 D.Lgs. 152/06);
- produzione o impiego di sostanze lesive (L.549/1993);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. 152/06);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis D.Lgs. 152/06);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1 e art. 2 L. 150/92);
- inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D.Lgs. 202/07);
- inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D.Lgs. 202/07).

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

I reati previsti dall'art. 25-duodecies sono relativi a quanto introdotto dall'art. 22 comma 12-bis del D.Lgs. 286/1998 e successive integrazioni. In particolare, si richiama la Legge 17 ottobre 2017, n. 161 che integra l'art 25 duodecies inserendo nuovi reati in tema di immigrazione clandestina ("procurato ingresso illecito" e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina").

Reati tributari

I principali reati tributari previsti dall'art. 25- quinquiesdecies del Decreto sono i seguenti:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2, commi 1 e 2-bis, DLGS 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3, DLGS 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8, DLGS 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10, DLGS 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (Art. 11, DLGS 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

1.3. Condizione esimente

Ai sensi dell'art.6 del Decreto, l'ente può usufruire di una forma di esonero dalla propria responsabilità se dimostra:

- a) di aver adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (nel caso specifico tenuto conto delle dimensioni aziendali non sono stati previsti specifici protocolli);
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere l'istituzione di canali informativi dedicati per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante.

1.4 Le Linee Guida

Il presente Modello è stato redatto sulla base delle seguenti linee guida:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
 - o codice etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure manuali ed informatiche;
 - o sistemi di controllo e gestione;
 - o comunicazione a terzi che si relazionano con l'Azienda, al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
 - o autonomia ed indipendenza;
 - o professionalità;
 - o continuità di azione.

1.5. L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti

Naturagri srl, consapevole dell'importanza di prevenire i reati previsti, ha adottato il presente Modello Organizzativo con il fine di renderlo un utile strumento di controllo interno per la prevenzione dei reati di cui sopra da parte dei propri Amministratori, Dipendenti e Rappresentanti.

L'Organo Amministrativo ha provveduto ad adottare il presente Modello e a nominare l'OdV.

L'OdV ha il compito di vigilare sul rispetto del presente Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento, secondo le modalità più avanti descritte.

La sua applicazione costante permetterà di eliminare, o quantomeno ridurre ai minimi termini, il rischio di commissione dei reati previsti, permettendo, inoltre, di beneficiare di una causa "esimente", così come prevista dal Decreto.

2. STRUTTURA DELLA SOCIETA'

2.1. Il sistema di deleghe e procure

Naturagri è dotato di un sistema di deleghe e procure aziendali strutturato in maniera coerente con le sue dimensioni, con lo scopo dell'attività aziendale e con i compiti e le responsabilità delle singole funzioni aziendali.

Questo sistema di deleghe e procure viene formalizzato ai diretti interessati al fine del rispetto dello stesso e dell'esercizio della funzione.

In linea di principio il sistema di deleghe e procure vigente è caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei reati e, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente delle attività aziendali.

In particolare, nell’ambito del Consiglio di amministrazione composto da tre amministratori, di cui uno con funzioni di Presidente, sono conferite ampie deleghe e poteri di rappresentanza al Presidente e a un componente del Consiglio di Amministrazione e specifiche deleghe al terzo consigliere.

A partire dal 1 gennaio 2021, al fine di semplificare e rendere ancora più efficaci i processi attuativi delle strategie e degli indirizzi definiti dall’assemblea e dal CDA, si è provveduto all’assunzione di una risorsa con qualifica di quadro con funzioni di *responsabile operations e sviluppo commerciale e con specifici poteri* nell’ambito dell’esecuzione delle proprie mansioni.

Le operazioni contabili e bancarie sono affidate ad un servizio esterno di amministrazione e controllo che svolge i propri compiti nell’ambito di procedure che consentono il controllo preventivo della correttezza delle singole operazioni.

La correttezza degli atti societari, amministrativi e contabili è inoltre sottoposta alle verifiche di legge da parte dell’Organo di controllo e da parte di una Società di Revisione.

Si intende per delega l’atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti, mentre per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma, e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Ciascuna delega viene espressa in forma scritta e definisce in maniera specifica e non equivoca i poteri del delegato, i poteri gestionali assegnati con la delega stessa e i poteri di spesa adeguati alla funzione conferita.

Le procure vengono conferite a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa.

Descrivono i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposite comunicazioni che fissano l’estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti di spesa.

2.2. Il sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari

Affinché i flussi finanziari siano sempre gestiti in maniera corretta, e le decisioni adottate rispondano a criteri di trasparenza e tracciabilità, vengono previsti opportuni controlli utili a prevenire tutti i reati considerati in premessa.

In questo campo riveste un interesse particolare l’area della gestione finanziaria, dove è operativo un sistema di controllo di gestione che prevede la produzione di una puntuale reportistica sui flussi finanziari che viene inviata sia al Consiglio di Amministrazione che ai soci con cadenza mensile.

Il sistema di controllo di gestione ha quindi il compito di segnalare tempestivamente l’esistenza e l’insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, anche tramite l’elaborazione di opportuni indicatori e di specifiche analisi.

2.3. L’organizzazione della sicurezza

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, possono essere commessi in tutti gli ambiti di attività della Società e possono investire la totalità delle componenti aziendali. Sotto questo profilo, quindi, l’analisi delle possibili modalità attuative di detti reati corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dalla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, sanciti dal D.Lgs. n°81/2008. In conformità a quanto previsto dall’art.30 dello stesso Decreto, la Società ha “adottato ed efficacemente attuato” un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Al fine di prevenire la commissione di questi reati è stata istituita una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro meglio descritta in seguito:

Al vertice vi è il Datore di Lavoro, che ha il compito non delegabile di valutare tutti i rischi e adottare i conseguenti documenti previsti, nonché di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Attribuisce al Delegato alla Sicurezza i poteri di organizzazione, gestione e controllo necessari per l'adozione e l'apprestamento delle misure di sicurezza e dei mezzi di prevenzione più efficaci per la tutela di tutti i lavoratori, nonché delle misure di vigilanza e controllo in materia di igiene del lavoro.

A questo scopo, detto Delegato possiede autonomia decisionale e poteri di spesa idonei allo svolgimento di questo fondamentale compito, senza i quali la delega stessa sarebbe priva di efficacia.

Questo tipo di organizzazione ripartisce tra Datore di Lavoro, Delegato, e Preposti i diversi obblighi: ognuno, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, è tenuto all'osservanza e all'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Detta ripartizione dei compiti antinfortunistici parte dall'obbligo di predisporre, da parte del Delegato, mezzi e strutture, prosegue lungo la "linea aziendale" ponendo a carico del Preposto l'onere di organizzare in modo adeguatamente sicuro le strutture e i mezzi messi a disposizione dal Delegato e giunge ai lavoratori attraverso le fondamentali figure dei Preposti ai quali la legge attribuisce l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e delle procedure di sicurezza predisposte dalle competenti funzioni aziendali.

Infine, gli stessi lavoratori sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti.

A questa "struttura" si affiancano il Medico Competente ed il Servizio di Prevenzione e Protezione, che coadiuvano il Datore di Lavoro, il Delegato, ed i Preposti nell'elaborazione e nell'applicazione di una corretta ed efficace politica antinfortunistica.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

3.1. Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte

Naturagri svolge le attività tipiche di una azienda agro-energetica, alcune delle quali possono essere considerate a rischio per quanto riguarda la commissione dei reati elencati.

Al fine di individuare le attività maggiormente esposte a questi reati, oltre a quelli inerenti la sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'attenta analisi dei processi aziendali che ha consentito di effettuare una "mappatura" dei rischi e di conseguenza di elaborare delle procedure in grado di prevenire e contrastare questi rischi.

Le attività nel cui ambito si può preliminarmente ritenere che possano essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto, nell'interesse o vantaggio di Naturagri, vengono definite **attività sensibili**.

3.2. I risultati dell'analisi

Sulla base di quanto emerso da una accurata analisi è possibile affermare che nella specifica realtà di Naturagri le attività sensibili (a diversi livelli) sono:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, riconoscimento di tariffe incentivanti per la generazione di energia rinnovabile;
- richieste di finanziamenti e contributi pubblici per investimenti energetici o a sostegno delle attività agricole; stipula di contratti con pubbliche amministrazioni;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- predisposizione dichiarazioni fiscali ai fini dell'adempimento di imposte dirette, indirette e contributi previdenziali;
- commercializzazione di prodotti agroalimentari;
- flussi informativi da e per istituzioni finanziarie nell'ambito di significativi contratti di finanziamento;
- rapporti con Uffici di Polizia Giudiziaria e Pubblica Sicurezza;
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- accesso, permanenza e svolgimento di attività nei luoghi di lavoro da parte di dipendenti, imprese terze e loro dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti.

Considerate le aree di attività della Società, si ritiene che il rischio di commettere i reati previsti dal Decreto, ma non contemplati nella mappatura dei rischi, abbiano una remota probabilità di accadimento.

Con particolare riferimento ai reati di natura tributaria è opportuno segnalare che la società, avendo natura agricola e operando nel settore energetico, è soggetta ad adempimenti tributari limitati. I redditi energetici derivano dall'incentivo e dalla vendita di energia, i cui dati di produzione sono sottoposti al controllo dell'Agenzia delle Dogane e certificati dal Gestore di Rete; i redditi agricoli derivano dalla vendita dei prodotti agricoli. Pertanto, le imposte dirette sono assoggettate a regime forfettario mentre per quel che concerne

invece le imposte indirette, solo l'attività agricola è soggetta all'imposta sul valore aggiunto (aliquota agevolata del 4%), mentre per il settore energetico l'incentivo non è soggetto ad IVA e la vendita avviene secondo il regime di Reverse Charge art.17 DPR 633/72.

3.3. Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire i reati previsti, il comportamento di tutto il personale della Società, dei consulenti, dei partner, dei fornitori e di tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiranno con esso dovrà conformarsi a quanto previsto dalle normative aziendali, dal presente Modello e dal Codice Etico allegato.

A tal proposito le procedure interne attivate dalla società prevedono la totale interazione tra le varie funzioni aziendali che determinano, di conseguenza, il controllo reciproco del loro operato, ferma restando la piena autonomia operativa derivante da ogni delega ricevuta.

Sono stati attivati, altresì, sistemi di controllo di gestione sia della produzione che degli aspetti economico finanziari ed è previsto l'intervento di consulenti esterni per la verifica e la trasmissione di tutti gli adempimenti fiscali, contributivi ed amministrativi.

La società è dotata di certificazioni di buone pratiche agricole (Global Gap) e procede a verifiche sistematiche sui processi di lavorazione e tracciabilità del prodotto.

Le assunzioni di impegni rilevanti sono preliminarmente valutati dalla specifica funzione aziendale e successivamente sottoposti al servizio di controllo di gestione.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, Ufficiali di Polizia Giudiziaria e Pubblica Sicurezza, laddove non di ordinaria amministrazione, ancorché tenuti dalla funzione interessata, sono sottoposti all'attenzione e, qualora necessario, alla diretta gestione del Presidente del Cda.

Con particolare riferimento alla richiesta ed eventuali ottenimenti di finanziamenti pubblici, l'Organo Amministrativo, previa verifica interna e successiva informazione agli Organi di Controllo, sia delle esigenze che dei requisiti richiesti dalla Pubblica Amministrazione per l'accesso ai finanziamenti pubblici, affida la gestione delle relative pratiche a consulenti/esperti esterni alla società., muniti delle necessarie abilitazioni e di comprovata affidabilità ed onorabilità

3.4. Modalità di modifica ed integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza

In seguito all'emanazione di nuove normative (a modifica e/o integrazione del Decreto), o per cambiamenti organizzativi all'interno della Società, può risultare necessario aggiornare il presente documento. L'OdV, seguendo le modalità più avanti descritte, ha il compito di organizzare tutte le informazioni ricevute in maniera tale da suggerire le modifiche e gli aggiornamenti più opportuni.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV

Ai sensi dell'art.6 del Decreto, è necessario individuare un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso.

Naturagri, consapevole della propria realtà aziendale e considerate le ridotte dimensioni dell'Azienda, ha nominato l'Organismo di Vigilanza monocratico, il cui componente dura in carica come appresso specificato o fino a sua revoca da parte dell'Organo Amministrativo della Società e che risulta così composto:

- Un consulente esterno con particolari competenze giuridiche ed economiche con incarico triennale, il cui compenso sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

4.2. Requisiti, poteri e compiti dell'OdV

Il componente dell'OdV dovrà avere caratteristiche tali per cui l'Organismo stesso sia idoneo a svolgere con professionalità, competenza e continuità d'azione le attività di vigilanza e aggiornamento del Modello, nel rispetto dei requisiti di indipendenza ed autonomia richiesti dalla normativa.

All'OdV sono infatti assegnati poteri di natura ispettiva e di controllo in ordine al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso.

Pertanto, il componente dell'OdV può procedere in qualsiasi momento, (sentito il Presidente), ad atti di ispezione e controllo.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV, in particolare, può:

- avere libero accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti;
- avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le Risorse Umane della Società, ovvero di consulenti esterni.

Sul piano operativo l'OdV, ai sensi degli art.6 e 7 del Decreto, ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree sensibili, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura della Società;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, documentando detta attività,
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto, curandone l'aggiornamento.

In particolare, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si rapporta con il RSPP, che avrà nei suoi confronti la stessa "funzione consulenziale" prevista verso il Datore di Lavoro. Il RSPP è quindi qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, mentre l'OdV sarà incaricato del controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto, o di secondo grado.

4.3. Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione del Modello stesso che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello, o comunque attinenti le attività svolte.

Chiunque venga a conoscenza di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto, o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, deve:

- rivolgersi al proprio Responsabile, il quale riferirà direttamente all'OdV;
- rivolgersi direttamente all'OdV qualora, per motivi di opportunità, non fosse possibile rivolgersi al proprio Responsabile.

4.4. Informativa dell'OdV verso gli Organismi societari

Con cadenza annuale l'OdV redige una relazione e la trasmette all'Organo Amministrativo e, per conoscenza, anche al Collegio Sindacale o Sindaco Unico.

Questa relazione deve contenere i risultati dell'attività di sorveglianza, effettuata attraverso verifiche (sia periodiche che a campione), e deve essere firmata dal membro dell'OdV.

All'interno del documento vengono descritti i controlli effettuati nel periodo preso in considerazione ed il loro esito, con l'eventuale indicazione delle violazioni del Modello rilevate con il relativo rinvio agli organismi societari competenti.

All'interno della relazione verranno, inoltre, evidenziate le eventuali carenze riscontrate nel Modello e quindi verranno indicati i correttivi da adottare, con anche l'indicazione delle necessità e delle modalità di aggiornamento.

4.5. Sistema di controllo e verifiche periodiche

L'OdV predispose, con cadenza annuale, un programma della propria attività all'interno del quale definisce la frequenza delle verifiche da attuarsi ai sensi del Decreto, in coerenza con i principi contenuti nel Modello.

I settori di attività da esaminare vengono scelti in funzione delle attività sensibili, così come sono state individuate nella relativa valutazione dei rischi.

Le verifiche sul Modello vengono effettuate dall'OdV, che a tale scopo si può servire di tutto il personale della Società, competente nelle diverse aree.

Tali verifiche potranno, inoltre, essere condotte anche da personale terzo, esterno alle società, al fine di assicurare una maggiore imparzialità qualora le circostanze lo richiedano.

L'OdV svolge dette verifiche sia periodicamente, secondo un calendario definito di anno in anno in sede di programmazione della propria attività, sia occasionalmente a propria discrezione, al fine di assicurare una maggiore attenzione al rispetto delle previsioni del Modello.

I risultati di questo controllo costituiscono parte della relazione trimestrale che l'OdV ha l'obbligo di redigere, e saranno la base di partenza nella definizione delle necessità di aggiornamento e di modifica del Modello.

Qualora l'OdV, a seguito di un'istruttoria, rilevi la violazione del Modello o, peggio, la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, deferisce l'autore al Presidente della Società che deciderà in merito ad eventuali provvedimenti.

4.6. Poteri di spesa

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha a disposizione un budget stabilito di anno in anno dall'Organo Amministrativo, comunque non inferiore a € 2.000. Tale somma può essere impiegata, per esempio, per l'effettuazione di verifiche da parte di terzi e/o per richiedere consulenze e pareri da parte di soggetti competenti.

4.7. Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Il componente dell'OdV, per lo svolgimento delle sue funzioni e indipendentemente dal numero di presenze registrato può ricevere un compenso stabilito dal Presidente della Società.

Il pagamento di detto compenso non costituisce causa di dipendenza.

5. APPARATO SANZIONATORIO

5.1. Il quadro sanzionatorio

La violazione del Modello da parte di un Dipendente o di un qualsiasi altro soggetto a diverso titolo legato al Gruppo, comporta l'apertura di un'istruttoria da parte dell'OdV.

Qualora il risultato di questa istruttoria dovesse confermare l'avvenuta violazione del Modello, l'OdV, quale soggetto legittimato all'accertamento delle violazioni, deferisce il responsabile di questa violazione al Presidente della Società che deciderà in merito all'eventuale applicazione di una sanzione.

Tale sanzione prescinde comunque dall'apertura di un eventuale procedimento penale e dal fatto che l'azione compiuta possa configurarsi o meno come un reato, in quanto il presente Modello è stato adottato dalla Società, indipendentemente dall'eventuale illecito che determinate condotte possono comportare.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e anche dai Contratti Collettivi Nazionali.

5.2. Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci

L'OdV segnalerà al Collegio Sindacale o al Sindaco Unico eventuali violazioni delle procedure previste dal Modello, o di un comportamento non conforme alle stesse, da parte di Amministratori o eventuali Dirigenti, e informerà l'Organo Amministrativo nel caso detto comportamento venga adottato da parte di uno o più dei Sindaci, affinché vengano prese le opportune iniziative.

5.3. Misure nei confronti di Personale Dipendente

I comportamenti tenuti da personale dipendente in violazione delle regole e delle procedure contenute nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Pertanto, i provvedimenti disciplinari che possono essere adottati da parte della Azienda sono quelli previsti dal CCNL vigente ed applicato.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della violazione ed all'eventuale reiterazione della stessa, facendo riferimento al principio di proporzionalità, ovvero:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

5.4. Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

Ogni violazione da parte di Fornitori, Consulenti e Partner delle regole di cui al presente Modello, o commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, comporterà la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

A norma del presente apparato sanzionatorio costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commisivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza degli obblighi violati;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Società, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle "attività/processi a rischio";
2. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai "processi a rischio"; ovvero grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico in relazione alle attività indicate sub 1) sempre che non si rientri in una delle ipotesi previste dai successivi punti 3 e 4;
3. inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato-presupposto di cui al Decreto;
4. grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati-presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l'esposizione della Società al rischio di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

Quanto alle violazioni inerenti l'istituto del "whistleblowing" previsto dall'art. 6 comma 2-bis del Decreto rappresentate da:

1. violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a segnalazioni circostanziate di: i) condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; ii) violazioni del modello;
2. segnalazioni infondate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, qualora l'autore della segnalazione abbia agito con dolo o colpa grave

saranno considerate quale grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico e corrispondentemente sanzionabili (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

Si rammenta, a tutela dei segnalanti in buona fede, quanto riportato dall'art. 6 comma 2-quater del Decreto: *"Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".*

6. SELEZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Selezione del personale

Il processo di ricerca, selezione e gestione del personale viene gestito dal Presidente.

Di norma, la procedura di ricerca, selezione e assunzione prevede che si attivino i canali di reclutamento più idonei per l'individuazione dei candidati e vengano svolti dei colloqui di preselezione e/o eventuali prove tecniche al fine di individuare una ristretta rosa di candidati.

Individuato il candidato idoneo, la struttura esterna dei servizi amministrativi si occupa della gestione della fase finale del processo, della predisposizione dei relativi adempimenti contrattuali e della predisposizione del piano di inserimento e mantiene in archivio la documentazione relativa alla selezione per almeno 5 anni, così da poter garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle scelte effettuate.

6.2. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole in esso contenute, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e delle mansioni dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società dispone livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

In particolare, la formazione persegue i seguenti obiettivi:

- informare tutto il personale sui principi del Decreto;
- illustrare i contenuti del Modello Organizzativo adottato, con particolare riferimento ai comportamenti vietati ed a quelli doverosi, con esplicita descrizione delle sanzioni previste;
- aggiornare il personale sulle modifiche e/o integrazioni della normativa di riferimento successivamente all'adozione del Modello Organizzativo.

6.3. Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

In via generale il processo prevede che:

- l'Azienda si rivolga in via prioritaria a Collaboratori, Fornitori e Partner "consolidati", con i quali la Società ha già collaborato e si sia instaurato un rapporto fiduciario;
- qualora tra questi nessuno risponda alle esigenze in questione, il Presidente ricercherà i professionisti più adatti alla situazione considerando l'aspetto della affidabilità e della correttezza come quello determinante.

6.4. Informazione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

Il Collaboratore esterno, il Fornitore o il Partner individuato viene opportunamente informato, attraverso i sistemi di comunicazione ritenuti di volta in volta più idonei, che la Società ha adottato il Modello Organizzativo e relativo Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di cui può prendere visione e/o ricevere copia per meglio conformarsi ai principi di organizzazione e gestione in essi previsti.

6.5. Diffusione del Modello

Affinché il presente Modello sia effettivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, è necessario che tutte le persone coinvolte nei processi societari e nelle attività aziendali vengano adeguatamente informati sul modello e sulle conseguenze di eventuali violazioni delle regole del codice etico adottato.

L'OdV cura che per il personale della Società venga effettuato:

- un corso di formazione iniziale, realizzato eventualmente anche attraverso supporti informatici;
- eventuali incontri periodici e corsi di formazione specifici.

Verifica, inoltre, che per tutto il personale le cui mansioni rientrano nelle attività sensibili venga effettuato:

- una attività di formazione iniziale, mirata soprattutto alla conoscenza e all'applicazione delle procedure previste dal Modello;
- aggiornamento costante sull'evoluzione della normativa e delle procedure attraverso informative interne;
- incontri periodici o corsi di formazione specifici.