

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001
DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE**

28/02/2019

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001
DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE**

Rev. 5 del 28/02/ 2019

GENERALITÀ

Sommario

0. PREMESSA	3
0.1 Abbreviazioni	3
1. SEZIONE I: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE	4
1.1 Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	4
1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente	5
1.3 Casi in cui l'ente può essere esonerato da responsabilità	5
2. SEZIONE II: ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DEL CONSORZIO	7
2.1 Descrizione del Consorzio	7
2.2 Finalità del Modello	9
2.3 Approccio metodologico e struttura del Modello	9
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	13
3.1 Composizione e nomina	13
3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza	14
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
3.4 Reporting nei confronti degli organi sociali	17
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	17
4.1. Formazione ed informazione a dipendenti e amministratori	19
4.2. Informativa a partner, fornitori e consulenti	19
5.1. Sanzioni per i dipendenti	20
5.2. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione	22
5.3. Sanzioni per il Sindaco e/o il Revisore	22
5.4. Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza	22
5.5. Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con il Consorzio	22
7. DOCUMENTI APPLICABILI	24

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE

Rev. 5 del 28/02/ 2019

GENERALITÀ

0. Premessa

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “Modello”) adottato del Consorzio del Prosciutto di San Daniele (di seguito “CPSD” o il “Consorzio”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, il “Decreto” oppure il “D. Lgs. n. 231/01”).

Il Modello è destinato ai componenti degli organi del Consorzio, ai dipendenti e collaboratori del Consorzio, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla medesima da un rapporto di lavoro subordinato, nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere – in nome o per conto del Consorzio ed anche in conseguenza di un rapporto di collaborazione a progetto, di prestazione di opera professionale o di stage (di seguito, i “Collaboratori”) – una o più delle identificate attività a rischio (di seguito, tutti identificati come i “Destinatari”).

Il presente documento si compone di due sezioni al fine di descrivere il contenuto del Decreto e la sua applicazione all’interno del Consorzio.

Più precisamente, le due sezioni sono così suddivise:

Sezione I a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello adottato, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento in esso richiamate.

Sezione II più specifica, per individuare le attività a rischio svolte dal Consorzio, i protocolli e le norme comportamentali da rispettare, l’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e di informazione, il sistema disciplinare, le modalità per l’aggiornamento del presente Modello. Questa sezione, inoltre, è corredata dai seguenti documenti, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Descrizione dei reati;
- Codice di comportamento etico;
- Procedure/istruzioni/documenti.

Il Consorzio – anche per il tramite dell’Organismo di Vigilanza di cui al successivo Capitolo 3 – controlla costantemente che quanto contenuto nel presente documento sia in linea con la normativa rilevante e tenga adeguatamente conto di eventuali cambiamenti organizzativi.

0.1 Abbreviazioni

Consorzio del prosciutto di San Daniele	Consorzio/CPSD
Consiglio di Amministrazione	CdA
Organismo di Vigilanza	OdV
D. Lgs 231/01 e s.m.i.	Decreto

1. Sezione I: il Decreto Legislativo 231/01 e la normativa rilevante

1.1 Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D. Lgs 231/01 e s.m.i., entrato in vigore a partire dal 4 luglio del 2001, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente compiuto il fatto illecito.

L'art. 5 "Responsabilità dell'ente", comma 1, stabilisce che "l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "soggetti in posizione apicale");

b. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati."

Tale responsabilità, che viene accertata nell'ambito e con le garanzie del processo penale, si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

Questo ampliamento di responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di alcuni illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, il patrimonio degli enti e quindi in definitiva gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore di questo Decreto, non subivano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Con questo Decreto invece, per tutti gli illeciti commessi è ora prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, per i casi più gravi, sono comminate misure interdittive quali:

- la sospensione o revoca di licenze e concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'Ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di reato.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

Il CPSD, sulla base del Decreto, ha provveduto quindi ad effettuare un'attenta valutazione dei rischi in cui è possibile incorrere e ne ha dato evidenza nel documento *"Analisi e identificazione dei potenziali rischi in riferimento al D. Lgs 231/01"*, specificando - per ciascun reato - se esso è attinente con le attività svolte dal CPSD, la gravità del rischio (basso, medio o alto) e l'ambito di competenza.

1.3 Casi in cui l'ente può essere esonerato da responsabilità

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. L'Ente infatti non risponde, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver istituito un organo di controllo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affinché vigili sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

I modelli di organizzazione e di gestione, come citato dall'art. 6 comma 3, possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che qualora il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta preventivamente.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
---	--

Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ
------------------------	-------------------

Il modello, come richiesto dall'art. 7 comma 4, deve essere attuato in modo da essere efficace ed effettivo, e quindi deve prevedere:

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

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del modello organizzativo prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione – successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – di *“modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

2. Sezione II: Adozione del Modello da parte del Consorzio

2.1 Descrizione del Consorzio

Il CPSD, che non persegue fini di lucro, è un organismo incaricato con decreti interministeriali del 3/11/1982, del 12/04/1994 e del 26/04/2002 e ss. modifiche ed integrazioni della tutela del prosciutto di San Daniele, ai fini previsti dall'art. 14, comma 15, della legge 526/99 e dall'insieme normativo che regola la Denominazione di Origine Protetta Prosciutto di San Daniele, è costituito ai sensi dell'articolo 2602 del codice civile ed ha funzioni di tutela, di promozione, di valorizzazione, di informazione del consumatore e di cura generale degli interessi relativi alla Denominazione di Origine Protetta (DOP) "Prosciutto di San Daniele", registrata dalla Commissione Europea con il Reg. CE 1107/96 ai fini della protezione comunitaria ai sensi del Reg. CEE 2081/92 ora abrogato e sostituito dal Regolamento (UE) n. 1151/2012.

Sulla base di quanto definito all'art. 26 dello "Statuto", la struttura del CPSD è costituita dai seguenti organi permanenti:

- l'Assemblea, costituita da tutti i Soci, ovvero:
 - i produttori di prosciutto di San Daniele; nonché
 - gli allevatori, macellatori, porzionatori e confezionatori operanti nel sistema di controllo della DOP prosciutto di San Daniele;
- il Consiglio di Amministrazione (CdA);
- il Presidente del Consorzio e del Consiglio di Amministrazione, che è il rappresentante legale del CPSD. In caso di assenza, il Presidente può essere sostituito da uno dei due Vicepresidenti del CdA, il Vicepresidente più anziano di età ha funzioni vicarie;
- il Direttore Generale nominato dal CdA, che sovrintende all'andamento del CPSD, esegue le deliberazioni del CdA ed è il capo del personale;
- il Sindaco e/o il Revisore;
- la Commissione di gestione della filiera, composta da rappresentanti delle categorie dei produttori, degli allevatori e dei macellatori.

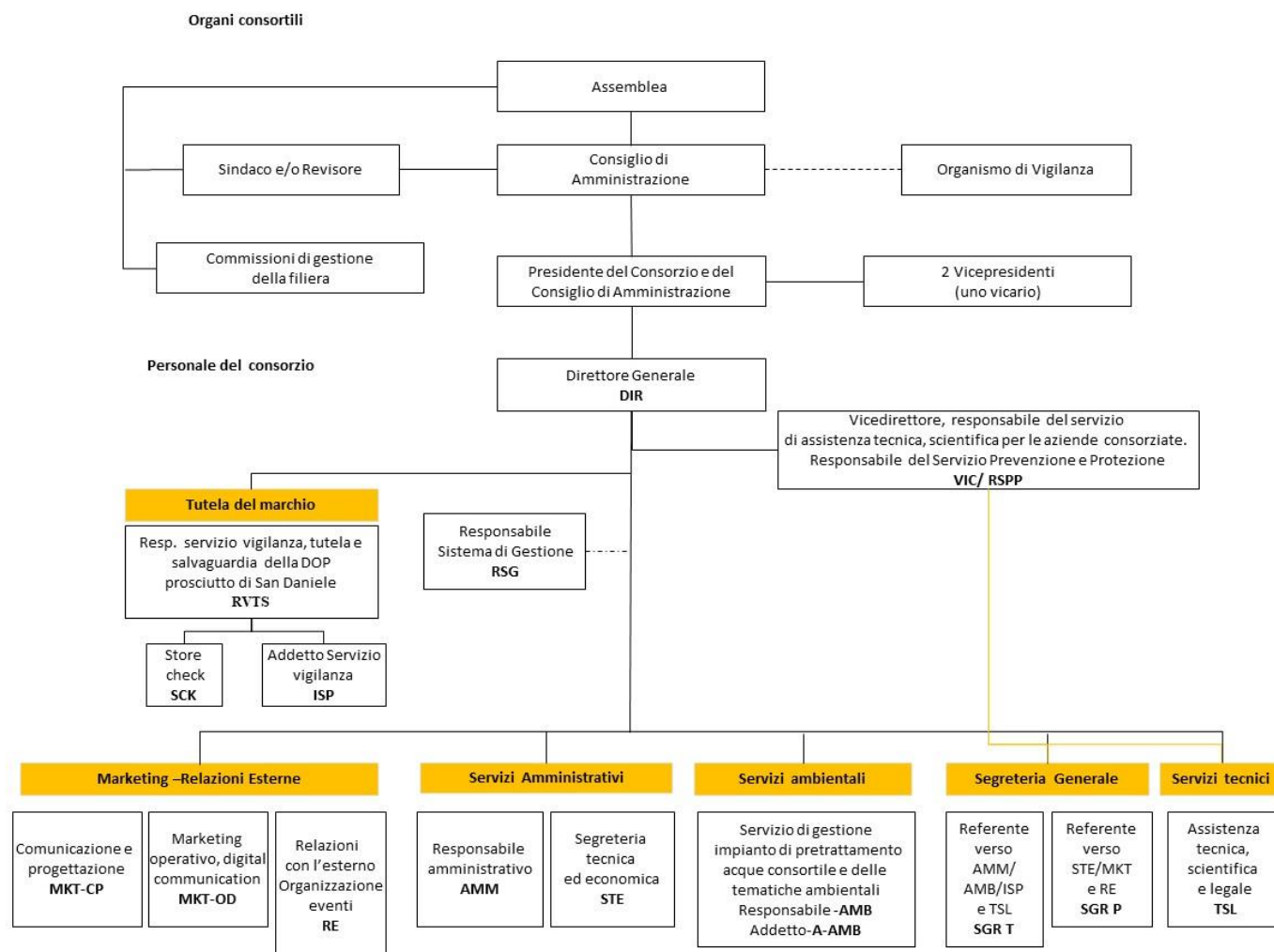
Le funzioni svolte dai diversi organi consortili sono descritte in dettaglio nello Statuto.

Di seguito si riporta l'organigramma funzionale degli organi consortili, mentre nel documento "Organigramma nominativo" DQ502 sono riportati i nomi delle varie funzioni, sia degli organi consortili che del personale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE

Rev. 5 del 28/02/ 2019

GENERALITÀ



Il CPSD inoltre, dirige e coordina la società Promo San Daniele S.r.l. a socio unico. Promo San Daniele nata inizialmente come San Daniele service s.r.l., ha cambiato la propria denominazione sociale in Promo San Daniele alla fine 2012. La società svolge per conto del CPSD, principalmente attività promozionali, commerciali e di servizio che prevedono anche la compravendita di prosciutto di San Daniele e/o altri prodotti. Per quanto riguarda Promo San Daniele la documentazione è gestita ed archiviata presso gli uffici consortili e come tale rientra all'interno del Modello qui adottato.

Altri enti a cui il CPSD in parte aderisce sono: Parco Agro-Alimentare FVG agri-food & bioeconomy cluster agency società consortile a.r.l. (Agenzia di Sviluppo del Distretto Industriale-“A.S.D.I.”), CAF interregionale dipendenti s.r.l., Gran suino padano, Confidi, Confindustria Udine, Confidi imprese FVG, CONAI. Tutti questi enti sono stati lasciati al di fuori del perimetro di operatività del Modello qui adottato, in quanto nella grande maggioranza dei casi il CPSD ha una partecipazione solo minoritaria ad essi, i quali sono quindi del tutto autonomi nelle loro scelte decisionali ed operative.

Il CPSD è anche beneficiario, assieme ad altri, di un trust, infatti il 28 dicembre 2018 INEQ in liquidazione ha costituito il Trust “ODC” con il conferimento del 100% delle quote di IFCQ Certificazioni S.r.l. conferitaria del ramo azienda “certificazione” e proprietaria del 100% delle quote di CAA FVG. La struttura del Trust è stata così costituita: Disponibile: INEQ in liquidazione; Trustee:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

SIT Srls (primo trustee), Beneficiari: CPSD e ASSICA; Garante: avv. Silvio Franceschinis; Comitato dei beneficiari formato da CPSD e ASSICA.

IFCQ certificazioni srl si occupa, su autorizzazione del Ministero delle Politiche Agricole Forestali e del Turismo, del controllo e della certificazione della filiera della DOP prosciutto di San Daniele oltre che di numerosi altri prodotti agroalimentari DOP ed IGP italiani.

2.2 Finalità del Modello

Il CPSD ha provveduto ad effettuare l'analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa con la finalità di adottare un opportuno modello organizzativo e gestionale che rappresenti un punto di equilibrio tra le prescrizioni del Decreto e la propria concreta realtà operativa. Questo modello si basa su un sistema strutturato di procedure e attività di controllo che, nell'ambito della realtà consortile:

- a) individuano le aree/processi di possibile rischio nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi/reati da prevenire, tramite:
 - un "Codice di Comportamento Etico", che fissa le linee di orientamento generali;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative in quegli ambiti ritenuti "sensibili";
- c) determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- d) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nell'ambito delle attività a rischio;
- e) attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività svolta nell'ambito del CPSD, con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del CPSD, nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del CPSD;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse del CPSD che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui il CPSD non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui il CPSD intende attenersi.

2.3 Approccio metodologico e struttura del Modello

Il CPSD ha analizzato il Decreto e calandolo nella propria realtà aziendale ha adottato lo schema seguente:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori sia possibile la realizzazione dei reati. In tal senso, è stata effettuata un'accurata verifica di tutte le attività consortili, al fine di identificare i processi "sensibili" rispetto alla potenziale realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi ambiti di attività;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli e norme comportamentali;
- obbligo da parte di tutti i destinatari individuati, di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il lavoro di progettazione, elaborazione ed attuazione del Modello è stato quindi strutturato mediante più fasi, nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

I fase: identificazione delle attività a rischio

L'analisi del contesto aziendale, formalizzata nel documento "Analisi e identificazione dei potenziali rischi in riferimento al D. Lgs 231/01", ha permesso di evidenziare in quale ambito (promozione, vigilanza e tutela del marchio, amministrazione e rapporti con gli enti) e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

In ragione della tipologia di attività svolte dal CPSD, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione sull'individuazione delle aree/attività a rischio ai fini della commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies e 25 duodecies del Decreto (*reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reati in materia di criminalità informatica, reati societari, reati in materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati in materia di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati in materia di violazione della disciplina a tutela dei diritti di proprietà intellettuale e reato di induzione a non rendere dichiarazioni mendaci in procedimenti internazionali, reati ambientali*) oltre che dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 L. 146/06.

Per quanto concerne gli altri reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti si ritiene che la realtà aziendale del CPSD non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dello stesso. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice di Comportamento Etico adottato.

L'attività di analisi ha invece consentito di evidenziare le attività "a rischio reato", ovvero sia quelle attività svolte nell'ambito consortile il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati citati dal D. Lgs. 231/01 e, pertanto, da sottoporre a monitoraggio. È stata quindi effettuata una dettagliata valutazione di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta (vedi documento "Analisi e identificazione dei potenziali rischi in riferimento al D. Lgs 231/01") e in ragione della tipologia di attività svolte, si ritiene che gli ambiti nei quali possono ritenersi potenzialmente esistenti dei rischi siano i seguenti:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

- rapporti con la Pubblica Amministrazione e le autorità di Vigilanza;
- gestione delle visite ispettive;
- rapporti con il Sindaco e/o il Revisore;
- gestione dei finanziamenti pubblici;
- gestione delle risorse finanziarie, della contabilità, predisposizione del bilancio e attività correlate;
- tutela del diritto d'autore;
- riservatezza nella gestione dei dati derivati dai rapporti con le aziende consorziate;
- rapporti con gli organi di comunicazione (stampa, radio e televisione) e verso terzi non qualificati;
- tematiche ambientali:
 - a. gestione di un impianto consortile (disoleatore) per il pretrattamento delle acque reflue provenienti da 17 aziende ad esso collegate. L'impianto ha la funzione di pretrattare le acque reflue (eliminare i residui grossolani ed il materiale organico, equalizzare le acque) prima che queste siano convogliate nella pubblica fogna;
 - b. coordinamento tra fornitori qualificati e le aziende consorziate del servizio di:
 - ritiro delle salamoie;
 - smaltimento dei fanghi delle vasche di disoleazione (aziende e impianto consortile);
 - recupero e smaltimento sale solido esausto;
 - ritiro dei rifiuti industriali alternativo al servizio pubblico di raccolta dei rifiuti solidi urbani;
 - ritiro dei sottoprodotti di lavorazione;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- gestione e assunzione del personale;
- utilizzo sistemi informatici;
- gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni.

A tal proposito, sono state predisposte e aggiornate specifiche istruzioni perché la funzione coinvolta abbia dei modelli a cui attenersi. Si ritiene quindi che i presidi individuati nel Modello, al fine di evitare la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto e ricompresi nelle aree sopra individuate, siano pienamente idonei alla prevenzione dei reati suddetti.

Il fase: disegno dei presidi organizzativi e procedurali

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2 b, del Decreto, *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire»*, si è provveduto a predisporre adeguata documentazione, supportata dal Sistema di Gestione Qualità preesistente, per:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

- a) rendere documentate e verificabili le varie fasi di alcuni processi decisionali;
- b) garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi.

Questo sistema preventivo è stato sviluppato attraverso:

- l'adozione di un Codice di comportamento etico;
- opportune attività di comunicazione e formazione rivolta ai destinatari del modello;
- idonea formalizzazione delle procedure/istruzioni aziendali;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;

L'impianto organizzativo in essere è ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli effettuati;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le procedure/istruzioni/protocolli sono preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, le norme comportamentali e i flussi informativi all'OdV, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività nel cui ambito risiede il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

3. Organismo di Vigilanza

Come previsto all'art. 6 del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se:

- l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un "*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*";
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di tale organismo, e le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

Tale organismo è denominato "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche "OdV"), e può avere struttura collegiale o monocratica. Esso ha il compito di sorvegliare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, l'osservanza delle prescrizioni ivi contenute da parte dei relativi destinatari e l'opportunità di eventuali aggiornamenti.

Al fine di svolgere tali compiti in maniera adeguata, l'OdV deve operare nel rispetto di alcuni principi fondamentali:

- l'OdV deve operare in piena autonomia e indipendenza rispetto alle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, e deve perciò essere svincolato da qualsiasi dipendenza gerarchica. Inoltre, l'identità e la qualifica professionale dei suoi componenti devono essere tale da assicurare l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- l'OdV deve essere dotato delle competenze e professionalità necessarie per l'espletamento delle funzioni ad esso demandate dal Decreto e dal Modello;
- l'OdV deve svolgere la propria attività in maniera continuativa. In questo senso all'OdV è richiesto, fra l'altro, di (i) verificare costantemente l'effettiva e costante attuazione del Modello, mediante l'esercizio dei necessari poteri di indagine, curandone il costante aggiornamento; (ii) rappresentare un referente costante per tutto il personale del CPSD e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

3.1 Composizione e nomina

Il CPSD ha ritenuto, sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e delle proprie regole di *governance*, di scegliere la struttura collegiale dell'OdV, nella convinzione che tale struttura consenta allo stesso di poter assolvere ai propri compiti con maggiore efficacia.

L'OdV è formato da un componente interno e due componenti esterni:

- il componente interno dell'OdV è individuato nell'RSG del CPSD o in un suo delegato;
- i componenti esterni dell'OdV sono nominati dal CdA fra professionisti competenti in materia di responsabilità amministrativa di impresa.

I componenti esterni dell'OdV sono nominati con delibera del CdA su proposta del Presidente del CdA, sentito il parere del Sindaco e/o del Revisore. Essi sono liberamente rieleggibili.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

La durata in carica dei componenti esterni coincide con quella del CdA che li ha nominati. Il loro mandato scade alla data dell'Assemblea Generale convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica del CdA che li ha nominati. L'OdV continua comunque a svolgere ad interim le proprie funzioni fino all'avvenuta nomina dei nuovi componenti dell'OdV.

A fronte di rinuncia o di sopravvenienza di una causa di decadenza/ineleggibilità di uno o più dei membri dell'OdV, i rimanenti membri dell'OdV rimangono in carica fino alla fine del loro mandato. Il CdA procede tempestivamente, secondo la procedura sopra indicata e valutate eventuali proposte dell'OdV, alla nomina dell'ulteriore/i componente/i.

Il CdA assegna all'OdV un congruo budget annuale affinché possa svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. L'OdV potrà comunque richiedere al CdA mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

L'OdV elegge il proprio Presidente fra i componenti esterni. Il Presidente dell'OdV presiede le riunioni dell'OdV, ne assicura il regolare svolgimento e ne costituisce il rappresentante e portavoce.

3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV:

- a) la condanna (o il patteggiamento) per la commissione o il concorso nella commissione di reati previsti dal Decreto;
- b) la condanna con sentenza passata in giudicato a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) la condanna con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
 - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 - reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- d) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di componente dell'OdV:

- a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- b) la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro con il CPSD o il cambio di mansione, che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio delle mansioni di componente dell'OdV;
- c) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- d) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- e) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'OdV;
- f) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- g) l'applicazione di sanzioni disciplinari.
- h) titolarità di interessi in conflitto, anche potenziale, con il CPSD tali da pregiudicare la propria indipendenza e/o autonomia di giudizio.

Ciascun componente dell'OdV è tenuto a segnalare tempestivamente al CdA e al Presidente del CdA il verificarsi di una delle già menzionate cause di ineleggibilità e/o decadenza a carico proprio o di uno qualsiasi degli altri componenti dell'OdV. Il CdA, una volta venuto a conoscenza di tale causa di ineleggibilità/decadenza e previo parere del Sindaco e/o del Revisore, deve dichiarare la decadenza di tale componente alla prima occasione utile e provvedere tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né del CdA, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri poteri di controllo nei confronti di tutti i settori del CPSD, compreso il CdA ed i relativi componenti, nonché dei dipendenti ed eventuali collaboratori.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- a) vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra comportamenti concreti ed il modello istituito;
- b) diffusione e verifica all'interno del CPSD della conoscenza e della comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice di Comportamento Etico;
- c) predisposizione del piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- d) verifica, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, delle aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e dell'efficienza dei protocolli posti in essere

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

dall'Associazione a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;

- e) richiesta, raccolta ed elaborazione di ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- f) verifica e controllo della regolare tenuta e dell'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- g) conduzione di indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni eventualmente pervenute;
- h) segnalazione di violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- i) verifica che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- j) predisposizione di un piano di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice di Comportamento Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei Destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento. Il CPSD, su formale richiesta, può rendere disponibile il proprio Codice di Comportamento Etico a soggetti terzi;
- k) valutazione periodica dell'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- l) valutazione periodica dell'adeguatezza dei flussi informativi e adozione delle eventuali misure correttive;
- m) trasmissione tempestiva al CdA di ogni informazione rilevante in relazione alle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- a) monitoraggio dell'evoluzione della normativa di riferimento;
- b) predisposizione delle misure idonee ai fini della mappatura aggiornata delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- c) vigilanza sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verifica che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- d) valutazione, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, dell'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- e) proposta al CdA di eventuali modifiche al Modello;
- f) verifica dell'effettività e della funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal CdA;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

g) vigilanza sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente attuate dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'OdV ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al CdA, il quale può a sua volta richiederne la convocazione. L'OdV, può altresì sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa nei confronti degli amministratori.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne al CPSD, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

3.4 Reporting nei confronti degli organi sociali

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riferisce direttamente al CdA e, nei modi di seguito precisati, al Sindaco e/o al Revisore.

L'OdV riferisce al Consiglio con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del CdA. L'OdV illustra tale relazione in una seduta cui partecipino congiuntamente, oltre all'OdV medesimo, anche il CdA e il Sindaco e/o il Revisore e sottopone all'attenzione del Consiglio il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Ai fini di cui sopra, l'OdV identifica in via generale o su base particolare le informazioni - rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei destinatari del modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale del CPSD, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione **di un Reato Presupposto che può coinvolgere il CPSD.**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

Per quanto concerne le segnalazioni di violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di un Reato Presupposto valgono le seguenti prescrizioni:

- a) devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- b) l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;
- c) ***le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima;***
- d) ***i Destinatari sono pienamente legittimati a presentare, a tutela dell'integrità del CPSD, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;***
- e) ***al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati"; in particolare, le segnalazioni possono essere inviate in forma cartacea all'indirizzo del CPSD, oppure a quello dello Studio Legale Bird & Bird in via Borgogna n.8, 20122 Milano, ove si trovano due dei tre membri dell'OdV. La segnalazione può altresì essere inviata in forma digitale ad una delle seguenti caselle di posta elettronica: odv@prosciuttosandaniele.it oppure odvsandaniele@twobirds.com;***
- f) ***è fatto in ogni caso divieto ai Destinatari di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fermo comunque restando che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.***

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei propri compiti devono essere archiviate e custodite dall'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti eventuali provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto:

- a) l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per il CPSD;
- b) l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici.

4. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale

4.1. Formazione ed informazione a dipendenti e amministratori

L'adeguata formazione e la costante informazione in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali il CPSD ha inteso perseguirli. A tal proposito si predispone opportuna attività di comunicazione tramite:

- a) la consegna documentata a tutti i Destinatari del presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01" e del Codice di Comportamento Etico;
- b) una specifica attività di formazione che può essere effettuata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (intranet aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri di formazione ed aggiornamento.

Scopo degli incontri è la diffusione e la conoscenza delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal decreto, delle procedure e regolamenti aziendali e soprattutto delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati.

Tutti gli incontri di formazione sono formalizzati sulla documentazione di sistema e messa a disposizione dell'OdV.

All'OdV è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali attuino le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

4.2. Informativa a partner, fornitori e consulenti

Il CPSD promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partner*, i consulenti a vario titolo (a mero titolo di esempio, commercialisti, consulenti fiscali, legali, ecc.) ed i fornitori. A questi verrà pertanto fornita apposita informativa sui contenuti del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a quanto stabilito nel Modello, verranno adottate dal CPSD.

5. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, assume fondamentale rilievo l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso ed atto svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema disciplinare e sanzionatorio si applica nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con il CPSD, e naturalmente nei confronti dei Destinatari del Modello, come sopra definiti.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

L'OdV provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello organizzativo di cui venga a conoscenza.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* aziendale e ai componenti del CdA, i quali tutti dovranno in ogni caso mantenere informato l'OdV di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

In considerazione di quanto sopra, il sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile ai soggetti che collaborano con il CPSD e a titolo di lavoratori dipendenti, membri del CdA, componenti degli organi di vigilanza o di controllo, Collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito del CPSD Prosciutto di San Daniele si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

5.1. Sanzioni per i dipendenti

Le condotte del personale consortile non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice di Comportamento Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono sanzionate.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello, è posto in essere nel rispetto ed entro i limiti dettati dalla legge e/o dalle disposizioni contrattuali applicabili e, in particolare, dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale; e ciò, sia per quanto riguarda la natura delle sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda le modalità di esercizio del potere disciplinare. A tal riguardo, occorre tenere presente che il CPSD applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare.

Le sanzioni eventualmente irrogate ai lavoratori subordinati dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – in conformità a quanto previsto dal CCNL industria alimentare applicato dal CPSD – taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione in caso di violazione del Modello:

- intenzionalità del comportamento e grado di colpa;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata (mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale);
- entità del danno o grado di pericolo arrecato al CPSD, a soci produttori o a terzi;
- proporzionalità tra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti al CPSD dalla violazione effettuata;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega al CPSD, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In particolare, ferma restando l'applicabilità delle previsioni in materia di provvedimenti disciplinari di cui al CCNL Commercio, le mancanze dei dipendenti possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

rimprovero verbale o richiamo formale (Rapporto di Non conformità, "Richiami e provvedimenti disciplinari") per il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali che non presentano profili di rischio, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;

multa: incorre nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non eccedente di quattro ore della normale retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività incluse nelle aree a rischio, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.

In particolare, incorre nella sanzione della multa chi, sulla base dei profili di rischio individuati nel documento "Analisi e identificazione dei potenziali rischi ex D. Lgs 231/2001"

- esegua con negligenza o violi colposamente le procedure e/o le norme comportamentali fissate dal Codice di Comportamento Etico che regolano l'attività nelle aree a potenziale rischio;
- ometta di informare l'OdV di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere potenziali rischi;
- reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo verbale o il biasimo scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino a un massimo di tre giorni, il dipendente che:

- nell'esercizio delle proprie mansioni ricomprese nelle possibili aree a rischio, commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna al CPSD e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS 231/2001 DEL CONSORZIO DEL PROSCIUTTO DI SAN DANIELE	
Rev. 5 del 28/02/ 2019	GENERALITÀ

- nell'esercizio delle proprie mansioni ricomprese nelle aree a rischio, commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa.

Licenziamento senza preavviso: incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che adotti, nell'espletamento di attività a potenziale rischio di reato, un comportamento non conforme alle norme e procedure interne, alle prescrizioni del Modello e del Codice di Comportamento Etico, e tale da determinare l'applicazione nei confronti del CPSD, anche solo in via cautelare delle misure previste dal Decreto.

5.2. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione

Le condotte dei singoli amministratori non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice di Comportamento Etico conducono l'OdV ad informare il Sindaco e/o il Revisore e l'intero CdA i quali, in conformità alle rispettive prerogative procederanno alla convocazione dell'assemblea dei soci per adottare nei confronti dei responsabili le misure più idonee compresa la revoca della carica per giusta causa ai sensi di legge e dell'art. 36 comma 4 dello Statuto.

5.3. Sanzioni per il Sindaco e/o il Revisore

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello e/o dal Codice di Comportamento Etico da parte del Sindaco e/o del Revisore, l'OdV provvederà ad informare il CdA per procedere a adottare le misure più idonee compresa la revoca dell'incarico.

5.4. Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei membri dell'OdV, quest'ultimo provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero CdA e il Sindaco e/o il Revisore perché provvedano ad adottare le misure più idonee compresa la revoca dalla carica.

5.5. Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con il Consorzio

L'inosservanza - da parte di consulenti, collaboratori o altri soggetti aventi rapporti con il CPSD - delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali e potrà determinare - laddove consentita dalla normativa applicabile - la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dal CPSD o che il CPSD sia chiamato a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte del CPSD di tutte le ulteriori prerogative di legge.

6. Aggiornamento del Modello

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, anche per la dinamicità, ovverosia per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il CdA è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, nonché sulla base dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'OdV, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

7. Documenti applicabili

- “Statuto”;
- “Regolamenti Consortili e Direttive di attuazione Regolamentare (DAR)”;
- “Analisi e identificazione dei potenziali rischi in riferimento al D. Lgs 231/01”;
- “Organigramma nominativo” DQ502;
- “Codice di Comportamento Etico”.