

BUNGE ITALIA SPA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Sezione I – Parte Generale

INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Obiettivi del Progetto	3
1.2 Ambito di intervento.....	3
1.3 Fattispecie di reato.....	4
1.4 Le sanzioni	7
1.5 Autori del reato	9
1.6 Il vantaggio o l'interesse dell'ente	9
1.7 Reati commessi all'estero.....	10
1.8 Compliance	11
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO.....	12
2.1 Le finalità del Modello organizzativo.....	12
2.2 I requisiti essenziali del Modello organizzativo.....	12
3. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO.....	15
3.1 Premessa.....	15
3.2 Situazione rilevata	15
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (Odv)	16
4.1 Premessa	16
4.2 Attività.....	16
4.3 Requisiti.....	17
4.4 Poteri Odv	19
5 I FLUSSI INFORMATIVI	19
5.1 Premessa	19
5.1 Flussi informativi obbligatori.....	20
5.2.1 <i>Esempi di flussi informativi periodici verso l'Odv attinenti le aree di attività "sensibili" e/o strumentali alla realizzazione dei comportamenti illeciti.....</i>	21
6 FLUSSO INFORMATIVO DA PARTE DELL'Odv.....	24
7. IL CODICE ETICO.....	25
7.1 Premessa.....	25
7.2 Situazione rilevata	25
7.3 Azioni da intraprendere successivamente alla approvazione del modello e successivi aggiornamenti	25
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
8.1 Premessa.....	27
8.2 Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti.....	28
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	28
8.4 Misure nei confronti dei Sindaci e dei Revisori.....	28
8.5 Misure nei confronti di Consulenti, Partner commerciali e Fornitori etc.	28
8.6 Ulteriori misure	29
9. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE	30

1. PREMESSA

1.1 Obiettivi del Progetto

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001¹ (di seguito “**Decreto**”) in materia di responsabilità delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da alcuni reati, BUNGE ITALIA Spa (qui di seguito, la “**Società**”) ha dato corso all'aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “**Modello Organizzativo**”), sulla base delle modifiche sia legislative che strutturali intervenute dalla data di prima approvazione, allo scopo di:

- valutare gli impatti dell'applicazione del Decreto sul Modello Organizzativo;
- analizzare il nuovo profilo di rischio della Società rispetto alle attività aziendali svolte;
- proporre eventuali suggerimenti per l'adeguamento del Modello organizzativo alle mutate previsioni legislative ed organizzative;
- implementare in tempi contenuti gli interventi proposti dal presente aggiornamento.

1.2 Ambito di intervento

Il Progetto è stato condotto da un *Team* costituito da dipendenti della Società, nonché, in relazione all'analisi degli aspetti giuridici rilevanti ai fini del Decreto, da consulenti esterni (di seguito anche il “**Team**” o “**Gruppo di Lavoro**”).

Il Team si è, inoltre, confrontato anche con l'Amministratore Delegato della Società a chiusura di una serie di riunioni condotte tra componenti del Gruppo di Lavoro medesimo.

¹ Con D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231 l'Italia ha dato attuazione alla L. delega 29 settembre 2000, n. 300 (art. 11), intitolata “Ratifica ed esecuzione dei seguenti atti internazionali elaborati in base all'art. K.3 del trattato dell'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di dette Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee e degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica” (G.U. 25 ottobre 2000, n. 250, S.O.) .

1.3 Fattispecie di reato

I reati attualmente contemplati dal Decreto la cui commissione può fondare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli individuati dagli articoli 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis*.1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinqüies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*novies*, 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001, che richiamano rispettivamente:

D.Lgs. 231/2001	Reati richiamati
art. 24	reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (artt. 316- <i>bis</i> , 316- <i>ter</i> , 640, 640- <i>bis</i> , 640- <i>ter</i> , comma 2, n. 1, del c.p.)
art. 24- <i>bis</i>	reati relativi ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati (artt. 491- <i>bis</i> , 615- <i>ter</i> , 615- <i>quater</i> , 615- <i>quinqüies</i> , 617- <i>quater</i> , 617- <i>quinqüies</i> , 635- <i>bis</i> , 635- <i>ter</i> , 635- <i>quater</i> , 635- <i>quinqüies</i> , 640- <i>quinqüies</i> del c.p.)
art. 24- <i>ter</i>	delitti di criminalità organizzata (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5) del c.p.p.; artt. 416, 416- <i>bis</i> , 416- <i>ter</i> , 630 del c.p.; art. 74 del D.P.R. 309/1990
art. 25	reati di concussione e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319- <i>bis</i> , 319- <i>ter</i> , 320, 321, 322, 322- <i>bis</i> del c.p.)
art. 25- <i>bis</i>	reati di: (i) falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, illeciti puniti a tutela delle fede pubblica, ossia dell'affidamento sociale alla genuinità ed integrità di alcuni specifici simboli, essenziali per un rapido e certo svolgimento del traffico economico. Nello specifico i reati di falso qui richiamati hanno ad oggetto monete (artt. 453, 454, 455, 457 del c.p.), valori di bollo (artt. 459, 464 del c.p.), carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario (artt. 460, 461 del c.p.); (ii) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti importati con segni falsi (art. 474 c.p.)
art. 25- <i>bis</i> .1	delitti contro l'industria e il commercio ovvero turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 del c.p.),

	illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513- <i>bis</i> del c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 del c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 del c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 del c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 del c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517- <i>ter</i> del c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art.517- <i>quater</i> del c.p.)
art. 25- <i>ter</i>	reati societari di false comunicazioni sociali (art. 2621 del c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, del c.c.), falso in prospetto (art. 2623 del c.c. ora abrogato e sostituito con l'art. 173-bis del T.U.F.) , impedito controllo (art. 2625, comma 2, del c.c.), formazione fittizia di capitale (art. 2632 del c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 del c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 del c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali e della società controllante (art. 2628 del c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 del c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 del c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 del c.c.), aggio (art. 2637 del c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629- <i>bis</i> del c.c.) e ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, del c.c.)
art.25- <i>quater</i>	reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi penali; la particolarità di tale articolo è che non prevede un elenco tassativo di reati ma fa generico riferimento ad una categoria che comprende reati accomunati dal solo fine di eversione e terrorismo
art. 25- <i>quater</i> .1	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583- <i>bis</i> del c.p.)
art. 25- <i>quinqies</i>	reati contro la libertà individuale ed in particolare ai delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 del c.p.), prostituzione minorile (art. 600- <i>bis</i> del c.p.), pornografia minorile (art. 600- <i>ter</i> del c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600- <i>quater</i> del c.p.), iniziative

	turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600- <i>quinquies</i> del c.p.), tratta di persone (art. 601 del c.p.) e acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 del c.p.)
art. 25- <i>sexies</i>	reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del T.U.F.) e di manipolazione del mercato (art. 187 del T.U.F.) previsti dalla parte V, titolo I- <i>bis</i> , capo II, del T.U.F.. A questo proposito, è opportuno osservare che, per espressa previsione dell'art. 187- <i>quinquies</i> del T.U.F., la responsabilità dell'ente sussiste anche in violazione degli illeciti amministrativi disciplinati agli artt. 187- <i>bis</i> e 187- <i>ter</i> del T.U.F. (rispettivamente l'illecito di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato)
art. 25- <i>septies</i>	delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
art. 25- <i>octies</i>	reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648- <i>bis</i>) e impiego di denaro, beni, o utilità di provenienza illecita (art. 648- <i>ter</i>), che prevede che le società possono essere sanzionate in relazione ai delitti in questione, sia che le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte sul territorio nazionale che sul territorio di un altro stato comunitario o di un Paese terzo
art. 25- <i>novies</i>	delitti in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, comma 1, lett. a)- <i>bis</i> e comma 3, 171- <i>bis</i> , 171- <i>ter</i> , 171- <i>septies</i> , 171- <i>octies</i> della L. 633/41)
art. 25- <i>novies</i>	delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377- <i>bis</i> del c.p.)
Altri reati	reati di cui alla L. 16 marzo 2006, n.146 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre e del 31 maggio 2001") ovvero: (i) associazione per delinquere (416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (416- <i>bis</i> c.p.); (ii) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- <i>quater</i> del D.P.R. 23

	<p>gennaio 1973, n. 43);</p> <p>(iii) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanza stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309 del 1990);</p> <p>(iv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-<i>bis</i> c.p.);</p> <p>(v) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);</p> <p>(vi) reati contro l'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 commi 3, 3-<i>bis</i>, 3-<i>ter</i> e 5 del D.Lgs. 25 luglio, n. 286.</p>
--	---

Alla luce dello schema di decreto approvato in data 07 aprile 2011 con il quale il Governo ha esteso l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti anche agli illeciti commessi in violazione delle norme a protezione dell'ambiente, si sottolinea che la Bunge Italia Spa ha conseguito, per il sito operativo di Porto Corsini, la certificazione ISO 14001:2004.

Segue un'elencazione di tali reati.

1.4 Le sanzioni

Le sanzioni previste per l'ente in conseguenza degli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 231/2001, di tipo pecuniario ed interdittivo.

In ipotesi di condanna, inoltre, è sempre prevista la confisca del prezzo o del profitto di reato e può essere disposta la pubblicazione della sentenza qualora venga applicata una sanzione interdittiva.

a) Sanzioni pecuniarie:

la sanzione pecuniaria, pena principale dell'impianto sanzionatorio di cui al Decreto, da applicarsi per tutte le ipotesi di responsabilità dell'ente, viene applicata per quote, con valore variabile per singola quota. La legge delega ha indicato i limiti massimi e minimi, in valori assoluti: l'importo massimo è di Euro 1.550.000,00, mentre quello minimo è di Euro 25.780,00 (prevedendo una riduzione nei casi di particolare tenuità del fatto)².

² L'innovativo sistema "per quote" punta a valorizzare, in sede commisurativa, il riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente: dapprima il giudice determina l'ammontare delle quote sulla base dei tradizionali indici di gravità dell'illecito; successivamente, individua il valore monetario della singola quota sulla scorta della capacità economica e

L'art. 11 del Decreto indica i criteri che devono guidare il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria, mentre l'art. 12 elenca i casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

b) Sanzioni interdittive:

le sanzioni interdittive³ previste dal D.Lgs. 231/2001 si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste⁴ e al ricorrere di determinate condizioni. Anche per tale tipo di sanzioni vengono indicati, all'art. 14 del Decreto, i criteri che devono guidare il giudice nella scelta della o delle sanzioni da applicare. Si articolano come segue:

- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;

c) Confisca:

essendo una sanzione volta a sottrarre il prezzo e il profitto dell'illecito all'autore dello stesso, non incontra limiti di valore. È, infatti, una sanzione sui generis poiché non è commisurata a criteri di proporzionalità validi per le altre tipologie sanzionatorie. Inoltre, la possibilità di essere comminata per equivalente ne fa uno strumento incisivo e temibile, seppur rimanendo evidente il presupposto che, per l'applicazione della stessa, sia sempre necessario l'accertamento in concreto dell'entità del prezzo o del profitto dell'illecito. Per "prezzo" del reato deve intendersi il denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato, mentre il "profitto" del reato è l'utilità economica immediata ricavata dal fatto reato.

patrimoniale dell'ente. L'entità della sanzione inflitta è dunque data dal prodotto di due fattori: il numero delle quote, che funge da moltiplicatore, ed il singolo valore attribuito a ciascuna quota.

³ Mentre la sanzione pecuniaria è sempre irrogata in caso di accertamento delle responsabilità dell'ente, la misura interdittiva può essere applicata, in aggiunta a quella pecuniaria, solo se espressamente stabilita per quella tipologia di reato presupposto. Si evidenzia che per i reati societari, nonché per quelli di abuso di mercato non sono previste misure interdittive.

⁴ Cfr. art. 13, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, che stabilisce che le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: "a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti."

d) Pubblicazione della sentenza:

il sistema sanzionatorio del D.Lgs. 231/2001 è costituito in modo tale da prevedere la possibilità, e non l'obbligo, per il giudice di comminare, nei casi di applicazione della sanzione interdittiva, anche la pubblicazione della sentenza.

Non essendo previsti parametri ai quali il giudice possa ispirarsi per l'applicazione della sanzione, deve ritenersi che questa potrà/dovrà essere comminata soltanto quando utile alla repressione del fatto o alla prevenzione della reiterazione del reato.

1.5 Autori del reato

La Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 1) da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*; art. 5, comma 1, lettera a), del Decreto);
- 2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lettera b), del Decreto).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se prova che le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, eludendo fraudolentemente i protocolli aziendali adottati.

1.6 Il vantaggio o l'interesse dell'ente

Altro requisito indispensabile affinché l'ente sia responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è che la condotta posta in essere dall'agente autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Occorre da subito rilevare come interesse e vantaggio siano condizioni alternative e non complementari, essendo sufficiente che se ne verifichi anche una sola tra esse.

Sul punto si è pronunciata anche la Corte di Cassazione⁵ sostenendo che: “*in tema di responsabilità da reato [omissis], l’espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati nel suo interesse o a suo vantaggio, non contiene un’endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a “monte”, per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell’illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l’interesse ed il vantaggio sono in concorso reale*”.

Ne consegue che per la sussistenza della responsabilità dell’ente è sufficiente che:

- 1) il reato presupposto sia finalizzato all’ottenimento di una determinata utilità, indipendentemente dal fatto che questa venga conseguita o meno ovvero, in alternativa,
- 2) l’ente abbia ottenuto un qualche vantaggio indipendentemente dal fatto che tale vantaggio sia la conseguenza voluta, preventivata o inattesa della condotta posta in essere dall’agente.

Inoltre, in merito al concetto di vantaggio, si può osservare che più previsioni del Decreto mostrano di distinguere la nozione di vantaggio da quella di profitto (cfr. gli artt. 13, 15 e 19 del D.Lgs. 231/2001).

Non c’è dubbio infatti che il concetto di “profitto” alluda ad un’utilità economica, da valutarsi *ex post* in termini di effettivo accrescimento patrimoniale per l’ente. Il profitto è, dunque, da concepirsi come una *species* del *genus* più ampio costituito dal “vantaggio” che l’ente ricavi dal reato⁶.

1.7 Reati commessi all’estero

Le società che hanno la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché:

- nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;

⁵ Cass. Pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615. La stessa relazione al D.Lgs. 231/2001, inoltre, dichiara che l’interesse o il vantaggio si distinguono proprio perché il vantaggio va valutato *ex post* e l’interesse *ex ante*.

⁶ Si discute se il profitto debba intendersi come accrescimento patrimoniale netto o se debba, invece, farsi riferimento al ricavo lordo che pervenga all’ente in seguito all’attività illecita. Le Sezioni Unite sono recentemente intervenute (S.U. 27.3.2008, Impregilo ed altri, inedita) per dirimere un contrasto venutosi a creare sulla nozione di profitto del reato, oscillante tra una interpretazione estensiva, cioè quale ricavo derivante dal reato e una lettura restrittiva quale utile netto ricavato dall’azione criminosa, dedotti quindi i costi. Secondo le S.U. deve intendersi per “profitto del reato”, di cui agli artt. 19 e 53 del D.Lgs. 231/2001, il vantaggio economico di diretta ed immediata derivazione causale del reato, che va determinato tenendo conto dell’utilità eventualmente conseguita in concreto. In altre parole, il profitto del reato deve essere inteso non in senso contabile (decurtazione dai ricavi dei costi sostenuti per l’attività illecita) bensì come un beneficio aggiunto di tipo economico, ovvero ogni conseguenza vantaggiosa collegabile all’attività illecita.

- ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7,8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per i reati commessi in territorio estero;
- ove la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, detta richiesta deve essere stata formulata anche nei confronti dell'ente.

1.8 Compliance

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 stabilisce che, ove il reato sia stato commesso dai soggetti c.d. “*apicali*”, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento, osservanza, adeguamento e aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'ente.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL DECRETO

2.1 Le finalità del Modello organizzativo

Se la Società adotta il modello organizzativo preventivamente, ossia prima della commissione del reato, la sua rispondenza ai requisiti legali e la sua efficace attuazione incidono sull'elemento soggettivo dell'illecito, escludendone la c.d. colpa di organizzazione⁷.

Al di là delle prescrizioni del Decreto, la cui applicazione è facoltativa e non obbligatoria, l'adozione del Modello è stata decisa nella ferma convinzione che questo sia un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i soggetti che operano sia sotto la direzione e vigilanza che in nome e per conto di Bunge Italia Spa affinché vengano seguiti dei comportamenti che rispettino il modello etico condiviso dalla Società.

Bunge Italia Spa è altresì convinta che attraverso lo sviluppo e l'applicazione del Modello possa implementare il proprio livello di efficienza organizzativa.

Da queste considerazioni discende la rilevanza del Modello organizzativo le cui finalità devono tendere a:

- 1) **prevenire** il rischio di ogni forma di irregolarità o ipotesi di irregolarità che possa concretizzarsi in un illecito;
- 2) **fornire valide evidenze oggettive** circa le procedure e i protocolli esistenti, secondo quanto richiesto dal Decreto in tema di onere della prova, al fine di escludere la responsabilità societaria nel caso siano commessi reati;
- 3) **garantire l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza** della gestione per assicurare, ai fini dissuasivi e persuasivi l'integrità e l'immagine societaria nei rapporti con le controparti private e istituzionali;
- 4) **assicurare** l'attenta vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.2 I requisiti essenziali del Modello organizzativo

⁷ **Art. 6, co. 2, del D. Lgs. 231/2001** "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli ... devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i 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 informazioni 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".

L'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo volta a raggiungere in concreto lo scopo di esimere la Società da responsabilità, in base alla normativa ed alle linee guida di Confindustria, deve prevedere le seguenti componenti essenziali:

- 1) **adozione di principi etici** in relazione alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto volti a definire la necessità di:
 - a) osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - b) improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i terzi;
 - c) richiamare l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo e, in generale, su tutte le procedure aziendali;
 - d) prevenire gli infortuni sul lavoro;
 - e) prevenire la commissione di qualsivoglia illecito e, in particolare, dei reati previsti dal Decreto;
- 2) **costituzione dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito "Odv") e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- 3) **mappatura delle attività aziendali "sensibili"**, ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;
- 4) **definizione di "protocolli"** finalizzati a garantire, nell'ambito delle attività aziendali "a rischio", i seguenti principi di controllo:
 - a) separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - b) chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - c) esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
 - d) implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili, al fine di:
 - i) definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - ii) garantire la tracciabilità e la comprovabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- iii) garantire, ove necessario, che i processi decisionali siano oggettivi, al fine di limitare le decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, o esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali, ecc.);
- 5) **definizione di flussi informativi** da/ e nei confronti dell'Odv;
- 6) **definizione di un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 7) **attività di informazione**, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITA' DI RISCHIO

3.1 Premessa

La mappatura delle attività a rischio di reato, espressamente prevista dal Legislatore, richiede l'analisi e comprensione del contesto aziendale per evidenziare in quali aree/funzioni e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Tale attività ha l'obiettivo di rendere consapevoli soci, amministratori, sindaci e dipendenti, ciascuno con ovvi limiti e livelli di conoscenza e responsabilità, in merito alle funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono verificarsi comportamenti a rischio di reato.

3.2 Situazione rilevata

Dall'esame della struttura e dell'operatività aziendale effettuate in esecuzione del Progetto, come sopra meglio descritto, è stato possibile effettuare una ricognizione di aree di rischio, vale a dire l'identificazione di attività e funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette **“attività sensibili”**).

Le risultanze dell'attività di ricognizione effettuata sono contenute nel documento *“Mappatura dei rischi ex D.Lgs. 231/01”*.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (Odv)

4.1 Premessa

L'affidamento di compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'attuazione nonché di aggiornamento continuo del Modello ad un Organismo a ciò deputato è considerato dal Legislatore presupposto indispensabile (anche se non necessariamente sufficiente) a garantire l'esonero dalla responsabilità in capo alla Società in caso di commissione di illeciti amministrativi.

Al momento della formale adozione del Modello, l'organo dirigente dovrà:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Odv (quali, a titolo di esempio, modalità di nomina e revoca, durata in carica etc.) ed ai requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- comunicare alla struttura i compiti dell'Odv ed i suoi poteri, prevedendo, in via eventuale, sanzioni in caso di mancata collaborazione.

4.2 Attività

Premesso che:

- i) le attività di *controllo* finalizzate alla vigilanza sul sistema di controllo interno sono poste nell'ambito della funzione Amministrazione Finanza e Controllo;
- ii) i controlli sulla contabilità e sul bilancio sono svolti dal vertice apicale della funzione Amministrazione Finanza e Controllo e dal Collegio Sindacale al quale è stato affidato anche il controllo contabile della società;

si precisa che l'Odv citato dal Decreto deve assolvere le seguenti attività:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello, ossia verifica della coerenza fra i comportamenti concretamente posti in essere nell'ambito dell'operatività aziendale ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti non voluti;
- analisi del mantenimento nel tempo dei requisiti di coerenza e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello, proponendo adeguate proposte alle funzioni aziendali di vertice e dando coerente seguito alle decisioni assunte onde poter verificare in concreto la rispondenza tra attuazione delle decisioni e funzionalità delle stesse.

4.3 Requisiti

Per garantire il corretto espletamento dei compiti sopra citati, si ritiene necessario che l'OdV possieda i seguenti requisiti:

- che sia un organismo interno all'ente. Ciò esclude la possibilità che possa essere a tal fine incaricato un organismo esterno, ovvero che i compiti dell'OdV possano essere affidati, nella sua interezza, in *outsourcing* o che l'organismo possa coincidere con il Collegio Sindacale. E' tuttavia ammissibile che alcuni compiti, soprattutto di natura tecnica, vengano affidati a "consulenti esterni" fermo restando che la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello deve rimanere in capo all'OdV interno all'ente.
- Deve essere composto da soggetti dotati di adeguata professionalità e deve essere in condizioni di operare con continuità di azione, così da garantire un'efficace attuazione del modello. Ciò rende opportuno nominare, in qualità di membri di tale organismo, soggetti dotati di idonee e qualificate competenze tecniche (sia di tipo giuridico che di organizzazione aziendale) e in grado di dedicare a tale attività un congruo periodo di tempo.
- Deve possedere le seguenti caratteristiche:

Autonomia e Indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. In particolare:

- le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società;
- l'OdV riporta direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai Soci;
- all'OdV non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;

le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite ed adottate dallo stesso organismo.

Professionalità. L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consente di svolgere efficacemente le funzioni assegnate, di natura ispettiva ma anche consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico. Nello svolgimento dei propri compiti l'OdV ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni.

Continuità di azione. L'Odv svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare le sue attività; svolge la propria azione e ne riferisce ai Vertici aziendali in maniera continuativa.

Onorabilità. I componenti dell'Odv non hanno riportato condanne, anche non definitive, né ai sensi dell'art. 444 del c.p.p. per alcuno dei reati indicati dal Decreto 231, né per reati che comportano l'applicazione della sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici.

Le succitate caratteristiche rendono opportuno:

- collocare l'Odv in una posizione gerarchica elevata, in modo da evitare la subordinazione rispetto alle altre funzioni aziendali, prevedendo contestualmente il riporto diretto al CdA;
- dotare l'Odv di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- dotare l'Odv di risorse mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.
- identificare l'Odv in una struttura possibilmente collegiale, al fine di garantirne terzietà rispetto a coloro sul cui operato deve vigilare, oltre che l'efficacia ed efficienza dell'azione di controllo.

L'Odv è nominato dal CdA e dotato di apposito Regolamento che ne disciplini le regole di funzionamento, le attività, gli obblighi, la durata, i compensi ecc.

L'Odv riporta direttamente al CdA ed è dotato di adeguati mezzi finanziari, nonché di adeguati poteri di iniziativa e controllo volti a consentirne la normale operatività, potendo naturalmente avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali la cui collaborazione si renda di volta in volta necessaria o utile.

Il CdA provvede, all'atto di costituzione dell'Odv e, successivamente, ogni anno, ad approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Odv stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'Odv è tenuto, nell'ambito delle comunicazioni abituali con il CdA, ad informare lo stesso in merito all'utilizzo del fondo di spesa.

4.4 Poteri Odv

All'Odv è garantito il potere di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- accedere a tutte le funzioni della società al fine di ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento delle funzioni attribuite dal Decreto 231;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità (da selezionare e nominare nel rispetto delle procedure aziendali) nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che il personale aziendale fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare al CdA eventuali infrazioni al Modello stimolando l'applicazione delle adeguate sanzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'Odv, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le relative responsabilità previste dalla legge e, in particolare, dal Codice Civile.

Esso valuta la permanenza dei requisiti sopra esposti e delle condizioni di operatività dell'Odv; verifica che i membri dell'Odv possiedano i requisiti soggettivi di professionalità, onorabilità e competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Odv.

5 I FLUSSI INFORMATIVI

5.1 Premessa

Fra gli elementi essenziali del Modello previsti dal Legislatore all'art. 6 del Decreto, vi è l'obbligo di informazione da parte delle strutture aziendali verso l'Odv per consentire a quest'ultimo di ottenere le informazioni utili in merito alle operazioni condotte ed agevolare quindi l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato.

L'obbligo di informazione verso l'Odv deve tradursi in direttive, nonché ordini di servizio, emanati dall'Odv e procedure di *reporting* istituzionali delle informazioni che assicurino e facilitino una sistematica e regolare analisi degli eventi da monitorare nel tempo.

Nel paragrafo successivo, vengono riportate alcune delle possibili informazioni che l'Odv potrebbe richiedere (*ad hoc* o periodicamente) alle strutture organizzative della Società attraverso comunicazioni interne. L'analisi, proposta a fini esemplificativi, dovrà essere integrata in sede di implementazione dei flussi informativi verso l'Odv.

5.1 Flussi informativi obbligatori

Ai dipendenti, dirigenti ed, in generale, a tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società deve essere comunicato l'obbligo di informare tempestivamente l'Odv in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello organizzativo o del Codice Etico, nonché in ordine all'idoneità ed efficacia dello stesso e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai sensi del Decreto.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, per tutti i soggetti di cui sopra deve essere previsto l'obbligo di trasmettere tempestivamente all'Odv le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali (anche a livello di area) dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi, ovviamente, i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.

Tali segnalazioni potranno essere trasmesse tramite posta elettronica al seguente indirizzo: Odv@bunge.com.

In proposito, occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni acquisite dall'ODV saranno trattate in modo tale da garantire il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza onde evitare qualsivoglia forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti di chi segnala le violazioni.

A tal fine sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sarà altresì tutelato il diritto di enti/società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni successivamente risultate infondate.

L'OdV dovrà effettuare le necessarie indagini per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle disposizioni contenute nel Modello.

Accertate le condotte di cui sopra, l'OdV determinerà i provvedimenti da adottare nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle misure disciplinari previste dal sistema sanzionatorio.

5.2.1 Esempi di flussi informativi periodici verso l'OdV attinenti le aree di attività "sensibili" e/o strumentali alla realizzazione dei comportamenti illeciti

E' opportuno che ogni riunione attinente attività "sensibili" e/o strumentali alla realizzazione dei comportamenti illeciti venga idoneamente documentata da un verbale dal quale sia possibile desumere almeno i seguenti elementi: Ordine del giorno della riunione, Sintesi degli argomenti trattati e delle conclusioni raggiunte, Individuazione dei partecipanti, Presidente della Riunione.

Nella tabella che segue vengono correlate le Aree di attività sensibili con i flussi informativi e con le Funzioni potenzialmente coinvolte:

ATTIVITA' SENSIBILE /FLUSSI INFORMATIVI	FUNZIONE COINVOLTA
<p>Richieste di permessi alla Pubblica amministrazione e presentazione di qualsiasi atto, documento, dichiarazione, istanza necessaria per lo svolgimento di qualsiasi pratica concernente l'attività della Società presso gli uffici pubblici:</p> <p>Richieste di collaborazione occasionale da parte di dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;</p> <p>Inviti rivolti a dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni a partecipare ad eventi o incontri organizzati / sponsorizzati dalla Società o nei quali è a qualsiasi titolo coinvolta la Società;</p> <p>Eventuali emolumenti a titolo di remunerazione per relatori o rimborso per partecipanti a eventi o incontri organizzati / sponsorizzati dalla Società, in favore di dipendenti delle Pubbliche</p>	<p>Amministratore Delegato</p> <p>Responsabile HR;</p> <p>Direzione Amministrativa</p> <p>Procuratori dotati di poteri di rappresentanza verso la P.A.</p>

<p>Amministrazioni;</p> <p>Azioni volte al conseguimento di contributi, finanziamenti e mutui agevolati;</p> <p>Utilizzazione di agevolazioni pubbliche.</p>	
<p>Redazione del bilancio, della relazione sulla gestione, e di altre comunicazioni sociali, Rapporti con i revisori:</p> <p>Informativa sintetica di su operazioni/aspetti/problemi significativi e/o particolari indicando l'importo, l'effetto sul bilancio, il trattamento contabile ed eventuali pareri da terzi richieste;</p> <p>Relazione sui controlli effettuati nel periodo dall'Amministrazione della Società sui conti di contabilità (es. riconciliazioni, analisi conti transitori, analisi partite sospese, verifiche sulle movimentazioni di magazzino) e risultati delle verifiche svolte;</p> <p>Sintesi dell'attività sul controllo contabile;</p> <p>Previsione di almeno una riunione tra Collegio Sindacale e Odv prima della seduta del CdA prevista per l'approvazione del bilancio, avente ad oggetto la bozza di bilancio da approvare, con stesura di relativo verbale.</p>	<p>Amministratore Delegato</p> <p>Direzione Amministrativa</p>
<p>Operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale:</p> <p>Informativa sintetica delle operazioni societarie di carattere straordinario allo studio;</p> <p>Individuazione dei consulenti eventualmente incaricati di valutare la fattibilità di tali operazioni dal punto di vista legale, fiscale, civile, risorse umane ecc.;</p> <p>Invio copia di pareri rilasciati da consulenti esterni in merito ad operazioni straordinarie;</p> <p>Invio della documentazione predisposta per l'informativa ed il supporto decisionale degli organi societari competenti a deliberare in merito ad operazioni straordinarie.</p>	<p>Presidente</p> <p>Consiglieri</p> <p>Amministratore Delegato</p> <p>Direzione amministrazione</p> <p>Collegio Sindacale</p>
<p>Gestione dei protocolli sulla Sicurezza sul lavoro</p> <p>Invio reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81</p> <p>Invio dei dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della società.</p>	<p>Presidente</p> <p>Amministratore Delegato</p> <p>Datore di Lavoro</p> <p>RSPP</p> <p>Medico Competente</p> <p>Chiunque eserciti di fatto poteri giuridici riferiti al Datore di lavoro, dirigente e/o preposto.</p>

<p>Gestione dei flussi finanziari</p> <p>Contratti di acquisto/vendita con controparti terze alla Società ed infragruppo</p> <p>Transazioni finanziarie</p> <p>Gestione dei flussi finanziari infragruppo</p> <p>Investimenti con controparti terze alla Società ed infragruppo</p> <p>Sponsorizzazioni</p>	<p>Amministratore Delegato</p> <p>Direzione amministrazione</p> <p>Direttori stabilimento</p> <p>Direttore commerciale</p> <p>Responsabile acquisti</p> <p>Reporting e Tesoreria</p>
--	--

Bunge Italia Spa, in ottemperanza a quanto previsto dal “Sarbanes-Oxley Act”, ha adottato la “Procedura per Ricevere, Trattenere e Trattare Lamentele riguardo la Contabilità, i Controlli Interni o l’Audit”; tale procedura affianca ed integra quanto previsto dal presente capitolo ed predisposto richiesto dall’Odv.

6 FLUSSO INFORMATIVO DA PARTE DELL'Odv

L'Odv si rivolgerà direttamente all'Amministratore Delegato ogniqualvolta venga a conoscenza di una criticità o dell'insorgere di fatti rilevanti in una delle aree di rischio di cui al presente Modello.

L'Odv si rivolgerà, su base almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato per il controllo interno e al Collegio Sindacale, trasmettendo una relazione informativa sia di tipo programmatico, con valutazione ex ante, sia di tipo correttivo con valutazione ex post, là dove abbia riscontrato l'insorgenza di criticità.

L'Odv dovrà informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici apicali dell'Azienda ovvero il Consiglio di Amministrazione.

Le comunicazioni di cui sopra dovranno essere verbalizzate e copia dei verbali custodite dall'Odv e dagli organi aziendali coinvolti.

7. IL CODICE ETICO

7.1 Premessa

L'adozione di principi etici in relazione alle condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto rappresenta lo strumento base del Modello organizzativo su cui fondare il sistema di controllo di tipo preventivo.

Sotto un profilo generale, il Codice Etico è un documento ufficiale della Società ed esprime gli orientamenti della Società stessa.

Le previsioni contenute nel Codice impongono ai vari soggetti destinatari (dipendenti, collaboratori, soggetti terzi, ecc.) comportamenti improntati ad onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei cosiddetti “*stakeholders*” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, ecc.).

7.2 Situazione rilevata

Allo stato attuale, per quanto riguarda i dipendenti– oltre ad applicare le “norme comportamentali” previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, Settore Commercio (di seguito, il “**CCNL**”), – la Società, in qualità di sussidiaria del gruppo facente capo alla Bunge Ltd adotta un “**Codice Etico**” valevole per tutte le società del Gruppo Bunge. Tale documento è stato divulgato ed approvato al fine di prestabilire i propri principi etici negli affari.

7.3 Azioni da intraprendere successivamente alla approvazione del modello e successivi aggiornamenti

Le azioni da intraprendere che fanno seguito a quanto sopra esposto sono:

- 1) **Integrare il Codice Etico** di cui al paragrafo precedente con un addendum integri i principi in esso contenuti con le peculiarità della realtà italiana - “Codice Etico addendum Italy”
- 2) **Divulgare le Codice Etico a tutti i destinatari** (amministratori, dipendenti, collaboratori, soggetti terzi) con le modalità che si ritengono più opportune, fermi restando gli obblighi di legge specificamente previsti per la comunicazione ai dipendenti delle disposizioni disciplinarmente rilevanti, (sulla quale si veda, più diffusamente, *infra*), avendo cura di mantenere traccia del processo informativo, al fine di poter ricostruire in ogni momento lo *status quo* dell'avvenuta divulgazione (per esempio, prevedendo il rilascio da parte dei destinatari – con modalità necessariamente differenti in base alle categorie sopra individuate – di una dichiarazione attestante la presa visione e accettazione delle norme etiche, nonché

la comprensione delle medesime e delle conseguenze sanzionatorie di natura disciplinare o contrattuale derivanti da un'eventuale violazione dei suoi contenuti).

- 3) **Predisporre un processo di revisione periodica delle norme etiche**, anche separatamente dalla *review* dell'intero Modello, ovvero alla luce di eventuali segnalazioni da parte dei destinatari stessi delle Norme Etiche, a livello apicale e/o periferico.
- 4) **Predisporre un estratto delle norme etiche**, contenente le previsioni maggiormente rilevanti ai fini del Decreto, da inserire nei contratti con soggetti terzi che collaborano con la Società (es. collaboratori, fornitori, agenti, professionisti, consulenti, ecc.) e che, nello svolgimento delle attività contrattuali, possono avere contatti con la Pubblica Amministrazione o commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del Decreto.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Premessa

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto costituisce *conditio sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si precisa che l'aspetto sanzionatorio deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, e deve fondarsi su sanzioni volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e di natura, rispettivamente, disciplinare e contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Si rinvia, per quanto riguarda il sistema disciplinare, alle previsioni delle Norme Etiche. In linea generale, nella determinazione dell'entità della sanzione applicabile, saranno considerati i seguenti elementi:

- Intenzionalità del comportamento;
- Grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuto conto della prevedibilità dell'evento;
- Ruolo e responsabilità del soggetto coinvolto nell'operazione passibile di costituire uno dei reati presupposti;
- Mansioni ed inquadramento contrattuale del lavoratore responsabile;
- Precedenti disciplinari;
- Peculiari circostanze in concreto rilevate.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; infatti, le norme etiche, i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole di per sé vincolanti per i destinatari e l'eventuale violazione di tali disposizioni deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Si rileva, a questo proposito, che nel nostro ordinamento le sanzioni disciplinari, di tipo conservativo o espulsivo, sono tassativamente previste dall'art. 7, L. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva, che regolano, altresì, i limiti massimi sanzionatori, nonché le forme e i termini del procedimento disciplinare.

In particolare, il CCNL applicabile, riprendendo, sostanzialmente, il disposto dell'art. 7, *cit.*, stabilisce che le violazioni delle norme contenute nel CCNL e nell'eventuale regolamento aziendale possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nelle Norme Etiche e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Odv è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

8.4 Misure nei confronti dei Sindaci e dei Revisori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nelle Norme Etiche e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte dei membri del Collegio Sindacale o dei Revisori, l'Odv è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

8.5 Misure nei confronti di Consulenti, Partner commerciali e Fornitori etc.

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner o Fornitori etc. in violazione delle norme etiche e di condotta previste dal presente Modello e/o dalle Norme Etiche e, in ogni caso, ogni comportamento tale da comportare il rischio di

commissione di un reato o di un illecito potrà comportare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231/01.

8.6 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà della Società di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

9. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

La formazione/informazione al personale dipendente deve svolgersi con due diverse modalità e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del Decreto e del Modello adottato dalla Società ai soggetti che rivestano posizioni di particolare responsabilità e comunque ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale dipendente incluso il personale che collabori con la Società in modo continuato e coordinato (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Norme Etiche, Odv, flussi informativi verso l'Odv, sistema disciplinare, protocolli specifici quali mansionari, procedure ed altre direttive aziendali, livelli autorizzativi richiesti, ecc.).

In termini generali i flussi di comunicazione garantiscono la divulgazione del Modello a tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di "attività sensibili" identificate nel corso del Progetto, nonché divulgano le norme comportamentali e le direttive procedurali che la Società intenderà adottare con l'implementazione dei protocolli specifici proposti.

Fermo restando l'obbligo legale, *ex art. 7* della legge n. 300 del 1970, di affiggere in luogo accessibile a tutti i dipendenti le disposizioni disciplinarmente rilevanti contenute nelle Norme Etiche, nonché ogni altra disposizione disciplinare comunque adottata dalla Società, quest'ultima può valutare l'opportunità di prevedere modalità alternative di comunicazione sia al personale dipendente, sia ai soggetti terzi che collaborano con la Società (es.: collaboratori, fornitori, professionisti, consulenti, ecc.) e che, nello svolgimento delle attività contrattuali, possono avere contatti con la Pubblica Amministrazione o commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del Decreto.

Di seguito, si riportano alcuni esempi di modalità di comunicazione:

- **Personale dipendente:** inserire, nel programma di *Training*, una sezione relativa ai principi rilevanti ai sensi del Decreto, contenuti nel Modello e nelle Norme Etiche; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; *aggiornamenti* periodici tramite corsi di formazione a gruppi (verticali o orizzontali, ad esempio ciascuna funzione, oppure i vertici apicali di ogni funzione o per area), utilizzo di eventuali strumenti informativi aziendali già in essere;

- **Collaboratori esterni:** apposite informative sul Modello e sulle Norme Etiche, inserendo, per esempio, estratti di quest'ultimo nei contratti con la Società (per quanto eventualmente di interesse – ad esempio: per consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, etc.), nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni dei Modelli o comunque contrari al Decreto o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.