

xFarm Technologies Srl

MODELLO 231

PARTE GENERALE

Adottato dalla Società in data 14/02/2025

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 2
--	-----------------------	--------

INDICE PARTE GENERALE

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI.....	3
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	7
2.1 <i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ex D. Lgs. n. 231/2001</i>	7
2.2 <i>L'adozione di un Modello Organizzativo quale condizione di possibile esclusione della responsabilità amministrativa</i>	10
2.3 <i>Il regime sanzionatorio</i>	12
3. ADOZIONE DEL MODELLO EX D. LGS. 231 DEL 2001.....	15
3.1 <i>Oggetto e scopo del Modello</i>	15
3.2 <i>La costruzione del Modello</i>	16
3.3 <i>Situazione attuale di XFARM - Brevi cenni relativi all'attività</i>	17
3.4 <i>Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi in essere presso la Società</i>	18
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.1 <i>Nomina, durata e sostituzione dei membri</i>	19
4.2 <i>Compenso e capacità di spesa</i>	21
4.3 <i>Regole di funzionamento e convocazione</i>	22
4.4 <i>Funzioni e poteri</i>	23
4.5 <i>I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali</i>	25
4.6 <i>I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
4.7 <i>Registro delle attività - Libro delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza - Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	28
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	30
5.1 <i>Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci</i>	32
5.2 <i>Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	32
5.3 <i>Misure nei confronti dei lavoratori subordinati</i>	32
5.4 <i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni</i>	35
5.5 <i>Misure nei confronti dei fornitori</i>	36
6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO	37
7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	38
7.1 <i>Diffusione e Informazione sul Modello</i>	38

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 3
--	-----------------------	--------

7.2 Formazione sul Modello	39
----------------------------------	----

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

Si fornisce qui di seguito la definizione dei principali termini utilizzati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di xFarm Technologies Srl.

Modello: si intende il complesso dei principi di comportamento e delle procedure operative ad essi ispirate, adottati da xFarm Technologies Srl, al fine di prevenire la commissione dei reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001. Il Modello prevede l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, nonché delle funzioni ad esso attribuite e la definizione del sistema sanzionatorio e dell'attività di formazione relativa al D. Lgs. 231/01 e alle direttive in esso contenute.

Soggetti apicali: si intendono tutti i soggetti che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Pubblico ufficiale: si intende ogni soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata dal diritto pubblico e da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi.

Pubblica Amministrazione

o P.A.: si intende qualsiasi Ente pubblico¹, agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee, di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

Processi sensibili: si intende ogni processo dell'attività aziendale in relazione al quale si ritiene possibile la commissione dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001.

Procedure: si intende l'insieme di regole e protocolli formalizzati per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali. Tali regole sono elencate per ciascuna area di rischio/reato individuata nel Modello ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono parte integrante dello stesso.

Soggetti destinatari: si intendono tutti i soggetti a cui è rivolto il Modello, e più precisamente i Soci, gli Amministratori, gli eventuali Sindaci, i Direttori, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e gli *stakeholders* in generale.

Tracciabilità: si intende l'aspetto procedurale che prevede la dimostrazione, attraverso precise tracce documentali,

¹ Nella definizione di Ente Pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

dello svolgimento di un certo evento aziendale o di un processo decisionale.

Organismo di Vigilanza:

si intende l'Organismo che, nell'ambito dell'applicazione del Modello, ha il compito di vigilare **(i)** sull'osservanza delle prescrizioni del Modello (in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto); **(ii)** sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; **(iii)** sull'irrogazione delle sanzioni disciplinari interne, nel caso in cui vi sia stata violazione, da parte dei soggetti interessati, delle regole fissate nel Modello stesso; **(iv)** sulla pianificazione e lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione, nonché **(v)** sull'opportunità di aggiornamento del Modello, ogniqualevolta si ravvisino esigenze di modifica dello stesso, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reato nel perimetro di applicazione del D. Lgs. 231/01 e/o alle mutate condizioni ambientali e/o a nuovi orientamenti della *best practice*.

ABBREVIAZIONI

Nella parte che segue e nelle Procedure allegate, saranno utilizzate le seguenti abbreviazioni:

XFARM, Società:	si intende xFarm Technologies Srl.
OdV:	si intende l'Organismo di Vigilanza di XFARM.
CdA:	si intende l'eventuale Consiglio di Amministrazione di XFARM.
AU:	si intende l'Amministratore Unico di XFARM.
Decreto o D. Lgs. 231/01:	si intende il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, integrato con gli aggiornamenti sino ad oggi intervenuti.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 7
--	-----------------------	--------

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ex D. Lgs. n. 231/2001*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità delle persone giuridiche (società ed enti) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nel suo testo originario il Decreto faceva riferimento ai **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25), e cioè:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, 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 (art. 24 D. Lgs. 231/2001);
- concussione e corruzione (art. 25 D. Lgs. 231/2001).

Successivamente all'entrata in vigore, l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 ha subito rilevanti estensioni, includendo nei reati presupposto al Decreto le seguenti ulteriori fattispecie²:

- **reati societari** (art. 25 *ter* D. Lgs. 231/2001);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 *quater* D. Lgs. 231/2001);
- **delitti contro la personalità individuale e delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (art. 25 *quater* - 1, *quinquies* D. Lgs. 231/2001);
- **reati di abuso di mercato** (art. 25 *sexies* D. Lgs. 231/2001);
- **reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25 *septies* D. Lgs. 231/2001);
- **reato di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25 *octies* D. Lgs. 231/2001);

² Per una disamina completa si confronti l'Appendice "catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti".

- **reati legati alla criminalità organizzata transnazionale e associazione per delinquere** (art. 24 *ter* e artt. 3, 4 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 D. Lgs. 231/2001);
- **reati legati alla falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 *bis*. D. Lgs. 231/2001);
- **reati legati alla criminalità informatica** (art. 24 *bis*. D. Lgs. 231/2001);
- **reati contro l'industria e il commercio** (art. 25 *bis I* D. Lgs. 231/2001);
- **reati in violazione dei diritti d'autore e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 *noviesdecies* D. Lgs. 231/2001).
- **reati ambientali** (art. 25 *undecies* D. Lgs. 231/2001);
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* D. Lgs. 231/2001);
- **razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* D. Lgs. 231/2001)
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e scommesse giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* D. Lgs. 231/2001)
- **reati tributari** (art. 25-*quinqüesdecies* D. Lgs. 231/2001)
- **reati di contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs. 231/2001)
- **disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies* D. Lgs. 231/2001)
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-*duodevicies* D. Lgs. 231/2001)

La persona giuridica può essere ritenuta responsabile e, quindi, sanzionata patrimonialmente, in relazione ad alcune fattispecie di reato che si suppone siano state commesse a suo vantaggio o nel suo interesse dagli amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori ovvero da chiunque agisca in sua rappresentanza.

I presupposti affinché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- a) che una persona fisica - la quale si trova, rispetto all'ente, in una delle relazioni previste dall'art. 5 - commetta uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi, quanto meno, da una *“colpa di organizzazione”* dell'ente.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D. Lgs. 231/2001 individua con l'art. 5 - rubricato *“Responsabilità dell'ente”* - due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, potrebbero determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

Secondo il dettato della citata norma, *“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 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 dello stesso;*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.*

Tuttavia, *“l'ente non risponde se le persone innanzi indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.*

La prima delle descritte figure ricomprende gli amministratori, i direttori generali, i direttori delle funzioni aziendali.

“Soggetto all'altrui direzione” può invece essere chiunque si trovi ad operare internamente all'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla Vigilanza altrui (es. consulenti esterni).

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 10
--	-----------------------	---------

La sola esistenza di uno dei rapporti innanzi descritti in capo all'autore del reato non è sufficiente di per sé a far sorgere la responsabilità in capo alla persona giuridica. Occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Pertanto, l'ente risponde del reato qualora il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse esclusivo e/o concorrente dell'ente stesso, ovvero qualora il reato si riveli comunque vantaggioso per quest'ultimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente deve ritenersi esclusa qualora risultasse che l'autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse esclusivamente proprio.

2.2 L'adozione di un Modello Organizzativo quale condizione di possibile esclusione della responsabilità amministrativa

L'art. 7, 1° e 2° comma del D. Lgs. 231/2001 - rubricato "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente" - statuisce che *"nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b)³, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di Direzione o Vigilanza.*

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di cui verificatosi".

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, 3° comma D. Lgs. 231/2001).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono, infatti, all'ente una forma di esonero dalla propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati dall'art. 5.

³ L'articolo 5, comma 1, lett. b, stabilisce la responsabilità dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o nel suo vantaggio da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di 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 dello stesso.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 - rubricato "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" - prevede che "*se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

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

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere, "*in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati 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 sull'osservanza dei modelli;*
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 6, 2° comma D. Lgs. 231/2001).*

Ai sensi dell'art. 7, 4° comma D. Lgs. 231/2001, *“l'efficace attuazione del modello richiede:*

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

2.3 Il regime sanzionatorio

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono graduate in base alla gravità della condotta criminosa. Il Decreto prevede a carico degli enti le seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzioni pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le **sanzioni pecuniarie** sono obbligatoriamente applicate in ogni ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reato. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000. Poiché, ai sensi della norma succitata, l'importo di una quota varia da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549, le sanzioni pecuniarie applicabili ad un ente possono variare da un minimo di € 25.800 ad un massimo di € 1.549.000 da commisurare in relazione:

1. alla gravità del fatto;
2. al grado della responsabilità dell'ente;
3. all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
4. alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 13
--	-----------------------	---------

E' prevista la riduzione delle sanzioni pecuniarie da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 9 co. 2 del Decreto, le **sanzioni interdittive** possono consistere:

1. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
4. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
5. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive (la cui durata può variare dai 3 mesi ai 2 anni) sono accessorie a quelle pecuniarie ed eventuali. Esse, infatti, si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- b) l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della **confisca**.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 15
--	-----------------------	---------

3. ADOZIONE DEL MODELLO EX D. LGS. 231 DEL 2001

3.1 Oggetto e scopo del Modello

XFARM, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno, come già anticipato, di attuare un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi di gestione e controllo e di procedere all'attuazione del Modello rigorosamente secondo i dettami della Legge.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello stesso, che riassume ed integra l'insieme di regole interne, in parte già presenti, e che saranno introdotte:

- a) possa costituire un valido e più efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Società, affinché si attengano, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti corretti, trasparenti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto;
- b) possa costituire un generale miglioramento ed efficientamento della struttura organizzativa della Società attraverso un'ottimizzazione e corretta formalizzazione dei processi di lavoro e delle responsabilità.

Il Modello, in particolare, si propone, mediante l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" a rischio di reato e la definizione delle relative procedure operative, di perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico/sociali cui la Società intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- migliorare/introdurre processi di lavoro efficienti e verificabili;

- consentire a XFARM, grazie ad un'azione di monitoraggio attivato dall'Organismo di Vigilanza sulle aree a rischio di commissione di reato *ex D. Lgs. 231/01*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

3.2 La costruzione del Modello

In tale ottica la Società ha avviato, nel corso degli ultimi mesi, le attività propedeutiche all'adozione e all'implementazione di un Modello Organizzativo specificatamente aderente alle disposizioni del D. Lgs. 231/01.

Nello specifico il lavoro svolto da un professionista esterno e dal personale interno all'azienda è consistito principalmente:

- a) nella **mappatura dei processi** e **delle attività aziendali "sensibili"** ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto. Le risultanze di tale analisi sono sintetizzate nel documento denominato "*Mappatura dei rischi e identificazione delle azioni di miglioramento*".

Sulla base di tale documento si è proceduto:

- b) alla **revisione** del sistema dei controlli esistenti;
- c) all'individuazione e alla redazione di **specifiche procedure interne** che individuano i soggetti titolari delle funzioni, delle competenze e delle responsabilità alla predisposizione di alcune procedure aziendali di prevenzione dei rischi/reato *ex D. Lgs. 231/01*.

Successivamente è stato nominato un apposito **Organismo di Vigilanza** con specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 17
--	-----------------------	---------

A completamento di tali attività, è stato, quindi, elaborato il presente Modello che è così strutturato:

- **Codice Etico.**
- Documento riepilogativo dell'attività di *Risk Assessment* e *Gap Analysis* denominato **“Mappatura dei rischi e identificazione delle azioni di miglioramento”**.
- **Parte Generale**, relativa al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai Flussi informativi e alle segnalazioni da parte e verso tale Organismo, al Sistema Disciplinare, alla Diffusione ed alla Formazione sul Modello stesso.
- **Parte Speciale**, contenente la “sintesi” delle attività a rischio, i relativi presidi organizzativi e le procedure operative, alcune delle quali già in vigore, volte a prevenire la commissione dei reati.

Si consideri, peraltro, che il sistema di regole esistenti, nonché quelle in corso di perfezionamento, per la prevenzione dei reati *ex* D. Lgs. 231/01, **riepilogate nella Parte speciale del presente Modello alla quale si rimanda**, sono strumento necessario per il buon funzionamento del Modello stesso, **e ne costituiscono, pertanto, una parte fondamentale.**

Il Modello rappresenta un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01 e, in quanto tale, le eventuali successive modifiche strutturali sono demandate all'approvazione dell'AU/Consiglio d'Amministrazione.

3.3 Situazione attuale di XFARM - Brevi cenni relativi all'attività

XFARM nasce nel 2019 sotto forma di società a responsabilità limitata, nel 2022 si fonde con Farm Technologies Srl, dando vita alla XFARM TECHNOLOGIES ITALIA, società specializzata nello sviluppo di piattaforme digitali a supporto della gestione agronomica delle aziende agricole. Gli utenti attivi sulla piattaforma oggi sono più di 130 mila con più di 1,7 milioni di ettari monitorati, la nuova società rientra tra i

maggiori *player* europei nel settore dell'agri-tech o agricoltura 4.0. L'operazione ha dato vita a una realtà con competenze e risorse complementari, leader in Italia per la digitalizzazione dei processi legati all'agricoltura, in grado di incontrare la domanda crescente di innovazione tecnologica da parte della filiera agroalimentare.

XFARM risponde da una parte alla crescente incertezza climatica che pone agli agricoltori maggiori difficoltà nelle decisioni da prendere e si traduce in spreco di risorse economiche e naturali, dall'altra alla presenza sul mercato di soluzioni complesse, costose e frammentate che frenano la diffusione della tecnologia in aziende agricole di ogni dimensione. Questi aspetti hanno portato i fondatori di XFARM a creare una piattaforma semplice e completa di agricoltura digitale, con moduli verticali agronomici basati su intelligenza artificiale e soluzioni IoT native, che aiuta tecnici agronomi e agricoltori nella gestione delle proprie attività.

XFARM è amministrata da un Amministratore Unico, il personale assunto è composto da più di 50 unità ed ha la sede legale in Valmacca (AL). Sono presenti due sedi operative, la prima in Milano, Piazza Città di Lombardia n. 1 e la seconda a Frascati (RM), Via di Grotte Portella n. 6/8.

3.4 Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi in essere presso la Società

La Società si è dotata di un Sindaco/Revisore Unico che esercita le funzioni previste dall'art. 2403 c.c. e 2409 bis c.c..

Il professionista possiede i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamenti. L'assemblea provvede alla designazione del Sindaco/Presidente del Collegio Sindacale e a quant'altro occorra, sempre a termini di legge. Al Sindaco/Revisore è attribuito un compenso fissato dall'assemblea.

La responsabilità del controllo contabile è affidata al Sindaco/Revisore Unico.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento è assegnato ad un apposito Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, 1° comma, lett. b).

Tale Organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- controllo sull'effettività del Modello;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- continuità di azione.

Esso dovrà:

- avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e ambito operativo della Società;
- aver accesso a risorse finanziarie dedicate all'espletamento delle sue funzioni;
- segnalare eventuali violazioni del Modello e proporre procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- essere indipendente da responsabilità di gestione aziendale ed autonomo rispetto ai vertici aziendali.

4.1 *Nomina, durata e sostituzione dei membri*

L'Organismo di Vigilanza di XFARM può essere composto in forma monocratica da un membro esterno scelto in base ai requisiti di competenza e comprovata esperienza in merito ai compiti assegnati all'OdV o, alternativamente, in forma collegiale, di cui almeno un membro esterno che ricopra la carica di Presidente.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 20
--	-----------------------	---------

L'OdV viene nominato dal CdA/AU che, a tal fine, deve garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- professionalità, intesa come “possesso di adeguate competenze specialistiche”. Il componente dell'Organismo di Vigilanza dovrebbe essere scelto preferibilmente tra professionisti con esperienza maturata in ambito ispettivo, consulenziale e/o penalistico (avvocati, commercialisti, revisori, giuslavoristi, ecc);
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo⁴;
- autonomia e indipendenza, intese come (i) possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo; (ii) assenza di vincoli di parentela, entro il quarto grado, con gli Amministratori e/o i dipendenti di XFARM; (iii) assenza di legami con la Società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo da esercitare ai sensi del D. Lgs. 231/2001; (iv) possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario;
- continuità di azione da realizzarsi anche attraverso il supporto di una struttura interna dedicata; l'OdV è organismo dedito esclusivamente all'espletamento delle funzioni assegnategli e non possono, pertanto, venir ad esso attribuite ulteriori funzioni.

Il CdA/AU deve garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza attraverso:

- il rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- l'attribuzione dei poteri che di seguito verranno elencati;
- l'approvazione annuale del *budget* di spesa;

⁴ A tale riguardo, si precisa che costituiscono cause di ineleggibilità:

- l'essere indagato ovvero l'aver riportato una condanna, anche non a titolo definitivo, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile e, più precisamente, l'essere “*interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.*”;
- l'aver subito l'adozione di misure di prevenzione da parte dell'Autorità Giudiziaria, salvo il successivo ottenimento della completa riabilitazione;
- la sentenza di condanna, passata in giudicato, per i reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria e contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica.

- la dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.

E' rimessa al CdA/AU la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di organizzazione e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- l'Organismo di Vigilanza rimane in carica tre anni, con possibilità di rinnovare il mandato, con apposita delibera del CdA/AU, che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso spettante per l'incarico assegnato;
- l'Organismo di Vigilanza decade nel caso in cui il componente perda i requisiti di eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza; esso deve comunicare tempestivamente al Presidente del CdA/AU l'eventuale perdita dei requisiti richiesti;
- l'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se la Società incorre in una sentenza di condanna per violazione del D. Lgs. 231/2001 a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza non può essere revocato dal CdA/AU se non per giusta causa, accertata dal CdA/AU in seduta congiunta con il Sindaco Unico/eventuale Collegio Sindacale.

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al Presidente del CdA/AU.

4.2 *Compenso e capacità di spesa*

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal CdA/AU.

L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del *budget* assegnatogli dal CdA/AU su proposta dell'OdV stesso, commisurata con i compiti da svolgere; tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del

Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

4.3 *Regole di funzionamento e convocazione*

L'Organismo di Vigilanza riferisce al CdA/AU e si riunisce con cadenza almeno trimestrale; se necessario, può programmare verifiche più frequenti (cfr. par. 4.4 e 4.6).

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA/AU ed eventualmente dal Sindaco Unico/Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Le funzioni di segretario sono eventualmente esercitate da un dipendente della Società. Il segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al componente dell'OdV. L'OdV o il segretario custodisce e aggiorna i libri e l'archivio dell'OdV. Salvo diversa disposizione risultante dal verbale, il Segretario cura il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV.

Per un miglior coordinamento delle attività di vigilanza e per un più efficace scambio di informazioni, alle riunioni dell'Organismo, possono essere invitati anche l'AU/CdA ed almeno una volta l'anno deve essere eventualmente invitato il Sindaco Unico/Collegio Sindacale.

Annualmente, in concomitanza con l'approvazione del bilancio sociale, l'Organismo di Vigilanza redige una Relazione che consegna all'AU/CdA e al Sindaco Unico/Collegio Sindacale e che deve:

- (i)** riepilogare l'attività svolta nel corso dell'esercizio e le eventuali criticità emerse;
- (ii)** render conto del *budget* di spesa (cfr. par. 4.2);
- (iii)** evidenziare le eventuali modifiche non strutturali apportate al Modello nel corso dell'esercizio.

4.4 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare con autonomi poteri di controllo e iniziativa:

- a) sull'attività di diffusione del Modello all'interno della Società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori....);
- b) sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente, così come meglio descritto nel successivo capitolo 6.
- c) sull'osservanza e sul funzionamento delle prescrizioni del Modello da parte dei suoi destinatari (organi sociali, personale dipendente, collaboratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società).

Più precisamente, esso deve:

- c.1) attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001;
- c.2) disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
- c.3) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati;
- c.4) effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
- c.5) attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- c.6) segnalare l'eventuale violazione accertata affinché vengano applicate le sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;

- d)** sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale, ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché sull'opportunità di aggiornamento del Modello e delle relative procedure, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'Organismo deve:

- d.1) svolgere ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di un aggiornamento periodico della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- d.2) esprimere periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto, nonché sull'operatività dello stesso;
- d.3) verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- d.4) collaborare con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (AU/CdA) eventuali correzioni e adeguamenti.

Resta fermo che:

- l'Organismo di Vigilanza deve proporre procedimenti sanzionatori ogniqualvolta si riscontrino casi di violazione del Modello, delle Procedure o del Codice Etico (cfr. cap. 5);
- nell'espletamento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società, accedere a tutti i documenti aziendali ed effettuare accertamenti e verifiche presso qualunque unità organizzativa. Accertamenti in tal senso possono essere disposti anche con l'eventuale collaborazione del Sindaco Unico/Collegio Sindacale.

4.5 *I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali*

E' compito dell'Organismo assicurare adeguati flussi informativi verso il CdA/AU mediante la presentazione di una Relazione Annuale, che dovrà contenere informazioni:

- sull'attività svolta e sulla eventuale gestione finanziaria del *budget* assegnato (cfr. par. 4.2 e 4.3);
- in merito alle eventuali variazioni “non sostanziali” apportate al Modello e alle procedure che formano parte integrante dello stesso con la proposta delle eventuali modifiche sostanziali da attuare, previa specifica approvazione del CdA (cfr. par. 4.3);
- sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio ed indicando le strutture coinvolte, unitamente ad una sintesi degli esiti;
- sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- sull'adozione di un Programma annuale delle Verifiche ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Qualora l'OdV riferisca in un'occasione ove sia prevista la verbalizzazione nel libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione/AU, ovvero in quello del Sindaco Unico/Collegio Sindacale, l'OdV non sarà tenuto a redigere verbale nel proprio libro delle riunioni, ma sarà archiviata a cura dell'OdV stesso una copia del verbale dell'Organo Sociale di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione/AU, ed eventualmente il Sindaco Unico/Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la formale convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.6 I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione/AU e tutte le funzioni aziendali, nel rispetto delle loro competenze, sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'OdV in merito a qualsiasi circostanza o informazione rilevante ai sensi del Decreto e all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, essi devono sempre comunicare all'OdV tutte le informazioni inerenti:

- alle decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o alle notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali della Società;
- ai provvedimenti e/o alle notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili in merito a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da Apicali o Dipendenti alla Società in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- ai risultati e alle conclusioni di commissioni di inchiesta, ispezioni, verifiche o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per la commissione di reati rientranti nel catalogo dei reati presupposto individuati dal Decreto;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ai procedimenti disciplinari intrapresi e svolti, le eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

I suddetti soggetti devono, altresì, trasmettere all'OdV tutti i documenti, costantemente aggiornati, afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore all'interno della Società.

- *Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing)*

Il Decreto, all'art. 6, comma 2 bis prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo impongano l'istituzione di canali di segnalazione interna che consentano ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori e a qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società di denunciare le irregolarità di cui siano eventualmente venuti a conoscenza nell'esercizio della funzione svolta.

In particolare, l'art. 6, comma 2 bis, facendo riferimento al decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, stabilisce che il Modello sostanzialmente debba prevedere l'istituzione di canali di segnalazione interna che consentano ai soggetti indicati all'art. 5, lett. a) e b) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono necessariamente garantire la riservatezza delle segnalazioni effettuate, a tutela sia del segnalante sia del segnalato;

In ossequio a quanto sancito all'art. 6 e all'art. 6 bis del Decreto e al fine di consentire all'OdV l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, XFarm si è dotata di un sistema che consente a tutti i Destinatari del Modello e ad eventuali terzi la facoltà di segnalare all'OdV qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

La società ha, infatti, istituito uno specifico *tool* sul sito *internet* aziendale (www.xfarm.ag) ad esclusiva disposizione dell'OdV, nominato gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, attraverso il quale ciascun soggetto può in qualunque momento comunicare con l'OdV, nella consapevolezza che tale canale di comunicazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e della

comunicazione trasmessa. L'OdV dovrà prendere in carico la segnalazione e dare un primo riscontro al segnalante entro 7 giorni e comunicare lo stato dell'indagine entro i 90 gg successivi.

Qualora il contenuto della segnalazione dovesse risultare confermato, l'Organismo di Vigilanza demanda la definizione di eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di deleghe e procure vigente.

L'OdV interpellato per le segnalazioni in ambito "231", alla chiusura della segnalazione, dovrà classificarla come "Fondata", "Non fondata" e "Con azioni" o "Senza azioni" siano esse di miglioramento del sistema di controllo interno che di altro tipo (es. denuncia alle Autorità giudiziarie).

La Società, in linea con le normative vigenti, garantisce la riservatezza dell'identità dei segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza della loro identità (fatti salvi gli obblighi di legge), nonché agisce assicurando la riservatezza del soggetto segnalato, al quale deve, inoltre, essere sempre assicurata la possibilità di essere ascoltato e di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento rispetto ai fatti addebitatigli.

In particolare, sono previste l'applicazione di sanzioni disciplinari i) nei confronti dei dipendenti che si rendano responsabili di atti di ritorsione, discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato); ii) nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate; iii) nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza previsti; iv) nei confronti dei dipendenti che abbiano effettuato una sanzione infondata con dolo o colpa grave.

La Società si è adoperata al fine di informare tutti i Destinatari del Modello dell'esistenza del canale di comunicazione sopra descritto e di spiegarne le modalità di utilizzo, nonché le forme di tutela e di responsabilità previste tanto per il segnalante quanto per il segnalato.

4.7 Libro delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza - Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza deve costituire un *dossier* contenente la documentazione delle attività svolte con particolare riferimento alle:

- attività di formazione intraprese dalla Società e relativi risultati;
- attività di verifica svolte, con indicazione della durata e motivazione della verifica, dell'attività sensibile e delle unità organizzative interessate, della sintesi della verifica, delle principali evidenze e degli eventuali suggerimenti;
- segnalazioni ricevute, suddivise per attività sensibile, con indicazione del numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e delle strutture coinvolte;
- attività periodiche di aggiornamento del Modello, indicando i principali interventi eseguiti.

L'Organismo dovrà, inoltre, tenere un libro delle proprie adunanze, ove, per ogni convocazione, dovranno essere riportate le seguenti informazioni:

- numero progressivo e anno di riferimento;
- data riunione;
- ordine del giorno;
- verbale della riunione, con evidenza delle principali decisioni assunte.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello (e nei suoi eventuali successivi aggiornamenti) deve essere custodito per un periodo di 10 anni nell'apposito *data base* (informatico e cartaceo) gestito dall'Organismo, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

Viene consentito l'accesso al *data base* ai membri del Consiglio d'Amministrazione/AU e al Sindaco Unico. Qualora le indagini riguardino membri dei suddetti organismi, l'accesso al suddetto *data base* deve essere autorizzato dal Consiglio d'Amministrazione/AU.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 30
--	-----------------------	---------

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di misure disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza ed ha l'obiettivo di garantire l'efficacia del Modello stesso⁵.

L'applicazione del sistema disciplinare, al quale verrà data ampia diffusione mediante pubblicazione su una cartella dedicata sul *server* aziendale, presuppone la violazione del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito di procedimenti penali eventualmente avviati dall'Autorità Giudiziaria.

XFARM deve procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

⁵ Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, il sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini di una possibile esclusione della responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della Società che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello, dalle Procedure o dal Codice Etico;
- mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa sulla Sicurezza sul Lavoro;
- mancata ed ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla Società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul Decreto Legislativo 231/01;
- mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito alla applicazione del Modello;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi ha effettuato una segnalazione ai sensi del paragrafo 4.6 delle Disposizioni generali del Modello;
- violazione degli obblighi di riservatezza nei confronti di chi abbia compiuto segnalazioni, nonché di chi è oggetto di segnalazione.

Il presente Modello è parte integrante della normativa aziendale. **Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e delle correlate procedure aziendali, costituiscono (a) inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, (b) illecito disciplinare, nonché (c) fatto pregiudizievole al riconoscimento di eventuali parti variabili della retribuzione e/o bonus e/o incentivi e saranno regolate come di seguito specificato.**

5.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure Operative da parte degli Amministratori o degli eventuali Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione/AU e al Sindaco Unico, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria.

In casi di gravi violazioni da parte di un amministratore, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione/AU, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dello stesso. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di inerzia degli Organi competenti, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza richiedere l'intervento dell'assemblea dei soci.

5.2 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure, da parte dei membri/del membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione/AU, sentito il Sindaco Unico/Collegio Sindacale, provvederà a rimuovere i membri/il membro coinvolti dal loro incarico e a sostituirli tempestivamente.

5.3 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

XFARM ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato al proprio interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure Operative, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 32 (richiamo verbale; ammonizione scritta; sospensione fino a un massimo di 10 giorni; licenziamento) del CCNL, nei seguenti termini:

A) *Richiamo verbale*

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni.

Si ha “**lieve inosservanza**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) *Richiamo scritto*

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni.

- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.
- Reiterazione dei comportamenti rappresentanti "*lieve inosservanza*".

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni*

- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure previste dal Modello.
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali.
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D) *Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001*

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

E) *Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 cod. civ.)*

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- a. Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
- b. Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.
- c. Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

5.4 *Misure nei confronti dei collaboratori esterni*

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della Società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società. Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 36
--	-----------------------	---------

collaborazione o lettere di incarico, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della Società, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto.

5.5 Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Modello da parte di fornitori della Società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 37
--	-----------------------	---------

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

La Società provvede a predisporre apposite regole di condotta e un Codice Etico che costituiscono parte integrante del presente Modello e della normativa aziendale.

Le regole di condotta devono ritenersi vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari del Modello e sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 38
--	-----------------------	---------

7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.).

7.1 *Diffusione e Informazione sul Modello*

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità mediante la pubblicazione dello stesso in un'apposita cartella dedicata sul *server* aziendale, il Codice Etico e la Parte Generale del Modello verrà anche pubblicata sul sito *internet* delle Società (www.xfarm.ag).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto 231/2001 e del Modello tramite Circolari interne o mediante pubblicazione sul *server* aziendale, con area specificamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 e dove dovrà essere di immediata consultazione anche il presente Modello.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello stesso.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il

D. Lgs. 231/2001. I dipendenti sono tenuti a rilasciare a XFARM una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del *set* informativo nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E', inoltre, necessario prevedere analoga informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (ad esempio, consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale anche attraverso il sito *internet* della Società, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D. Lgs. 231/2001.

7.2 Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello (una volta che è stato diffuso e consegnato) e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e delle procedure in esso contenute, devono essere previste specifiche attività formative.

La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio (di cui al capitolo 5 del presente Modello).

E' compito dell'Organismo di Vigilanza pianificare adeguatamente, con la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione dei dipendenti, dei professionisti e del *management* di XFARM sui contenuti del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure operative, sulle modalità di attuazione ad esse relative, sul livello di rischio di ogni singola area aziendale e sul sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di *governance* aziendali.

xFarm Technologies Srl Via Lanza n. 29 15040 - Valmacca (AL)	PARTE GENERALE	Pag. 40
--	-----------------------	---------

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del Modello; nel caso di aggiornamento significativo della normativa di riferimento, la formazione deve prevedere le necessarie integrazioni.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai corsi e conservarle negli appositi archivi, nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. 231/2001, del Modello e delle procedure aziendali.