





# VERBALE DI FORMAZIONE

V.F.I. n° 02 / 2016

DATA: 05/05/2016

PRESSO Centro Agro Alimentare Liminese


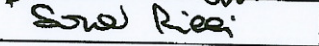
## OGGETTO

ANALISI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE VERSO I SOGGETTI ESTERNI (FORNITORI DI SERVIZI E CONSULENTI).

ADEGUAMENTO DEI CONTRATTI E DEGLI INCARICHI CON L'INSERIMENTO DELLE CLAUSE RISOLUTIVE ESPRESSE PREVISTE DAL MODELLO ORGANIZZATIVO.

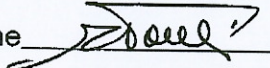
ANALISI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE VERSO I LOCATARI DEGLI SPAZI DEL MERCATO ORTOFRUTTICOLO.

## PARTECIPANTI

NOME	FIRMA
MAURO MORE	
SARA RICCA	

NOME	FIRMA

Ore dedicate all'argomento n° 3

Firma Resp. Riunione 

Allegati: NO

SI  n° 14 (ADDENDUM CONTRATTUALI)

ELEONORA TONNELLI







## VERBALE DI FORMAZIONE

V.F.I. n° 4 / 2016

DATA: 22 / 06 / 2016

PRESSO C.A.A.R. SPA

### OGGETTO

Ripresa temi sulla responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs 231/2001, aggiornamento sull'attività di verifica dell'organo di vigilanza, sig. Mauro Mori.  
Al termine della formazione è stato somministrato un test di verifica di apprendimento ai partecipanti.

### PARTECIPANTI

NOME	FIRMA
SARA RICE	Sara Ricci
ROSANNA GUINI	Rosanna Guini
CINZIA FURIATI	Cinzia Furiati
SOLINAO MAGNANI	Solinao Magnani
MAURO MORI	Mauro Mori

NOME	FIRMA

Ore dedicate all'argomento N° 2

Firma Resp. Riunione

Allegati: NO

SI  N° 2

- slide proiettate durante l'incontro  
- test verifiche di apprendimento



D.Lgs. 231/2001: Responsabilità Amministrativa degli Enti.  
Formazione del personale e dei collaboratori del CENTRO AGRO ALIMENTARE RIMINESE - C.A.A.R. SPA

Verifica finale di apprendimento  
(Barrare con una X la casella corrispondente alla risposta che si ritiene corretta)

n.	Domanda	VERO	FALSO
1.	Il D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità diretta di un ente quando alcuni specifici reati vengono commessi nel suo interesse e/o vantaggio		
2.	Un ente è considerato responsabile ai fini del D.Lgs. 231/2001 solo quando il reato contestato è stato commesso da un suo dipendente diretto		
3.	La responsabilità relativa alla vigilanza sul rispetto del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ed il relativo aggiornamento è in capo al legale rappresentante dell'impresa		
4.	Per poter essere esentata dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001 un'impresa deve dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo		
5.	Un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo è generalmente composto da: Codice Etico, Parte Generale, Parte Speciale. Deve essere corredato da un adeguato Sistema Disciplinare e deve essere preceduto da un'attenta Analisi del Rischio		
6.	L'Analisi del Rischio è finalizzata ad individuare le aree e/o attività potenzialmente più sensibili ed esposte al rischio di commissione di reati		
7.	Non è obbligatorio fornire all'Organismo di Vigilanza eventuali informazioni circa violazioni del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo		
8.	Il Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo deve essere aggiornato esclusivamente in presenza di modifiche alla normativa		
9.	Il Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo è un documento strettamente riservato e quindi non deve essere divulgato a terzi.		
10.	L'obbligo di rispettare le procedure e le disposizioni del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo deve essere esteso a tutti coloro che operano per conto dell'azienda, siano essi dipendenti, collaboratori esterni, consulenti, fornitori, ecc.		
11.	Nei contratti con soggetti terzi è necessario prevedere l'inserimento di una clausola risolutiva espressa, che regoli eventuali violazioni del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo.		
12.	All'interno del Codice Etico sono individuati i principi etici ispiratori dell'attività aziendale ed alcune regole generali di comportamento.		
13.	Le sanzioni disciplinari previste in caso di violazioni del Modello Organizzativo possono essere applicate solo al personale dipendente non apicale.		
14.	L'Organo di Vigilanza è tenuto a gestire eventuali segnalazioni in maniera riservata, garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione e discriminazione.		
15.	I soggetti che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'azienda non sono tenuti a verificare che i propri sottoposti rispettino le previsioni del Codice Etico e del Modello.		

Nome e Cognome: \_\_\_\_\_  
 Data: \_\_\_\_\_  
 N. Risposte Corrette \_\_\_\_\_ N. Risposte Errate \_\_\_\_\_  
 Esito Valutazione: \_\_\_\_\_

Fino a 7 risposte esatte \_\_\_\_\_ insufficiente  
 Da 8 a 10 risposte esatte \_\_\_\_\_ sufficiente  
 Da 11 a 13 risposte esatte \_\_\_\_\_ buono  
 Da 14 risposte esatte \_\_\_\_\_ ottimo