



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA CANTINA SANTA MARIA LA PALMA SOC. COOP. AGR. P.A.**

**EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

## **PARTE GENERALE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30/06/2025

1. PREMESSA.....	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	4
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti .....	4
2.2 I reati previsti dal Decreto .....	5
2.3 I reati commessi all'estero .....	6
2.4 I delitti tentati .....	6
2.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito .....	6
2.6 Le sanzioni previste dal Decreto .....	7
2.7 L'adozione e l'attuazione del Modello 231 quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato .....	9
3. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA .....	11
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	12
4.1 Finalità del Modello 231 .....	12
4.2 Destinatari del Modello 231 .....	13
4.2.1 I Soggetti Apicali .....	14
4.2.2 I Soggetti Subordinati .....	14
4.2.3 I Destinatari terzi .....	14
4.3 Aggiornamento del Modello 231 .....	14
4.4 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231.....	15
4.5 Struttura del Modello 231 della Società.....	16
4.6 Il Codice Etico quale parte integrante e sostanziale del Modello 231 .....	17
5. IL CONTESTO ORGANIZZATIVO .....	17
5.1 Il Modello di <i>governance</i> .....	17
5.2 Il sistema delle deleghe e delle procure .....	18
5.3 Il sistema normativo interno .....	19
6. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULLA TUTELA AMBIENTALE.....	19

6.1 La gestione operativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale ....	19
6.2 Il sistema di monitoraggio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale.....	20
7. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
7.1 Identificazione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza.....	20
7.2 Revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	21
7.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	22
7.4 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	22
7.5 Reporting verso gli Organi Sociali.....	24
7.6 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	24
7.7 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza.....	25
8) SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 .....	26
9) COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231.....	27
9.1 La comunicazione del Modello 231 .....	27
9.2 Formazione del Personale .....	28
9.3 Informativa ai Destinatari terzi .....	28
10) SISTEMA DISCIPLINARE .....	28
10.1 Principi Generali .....	29
10.2 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Soggetti Subordinati .....	30
10.3 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Soggetti Apicali e Dirigenti.....	32
10.4 Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello 231 misure nei confronti di collaboratori esterni nei confronti dei Dipendenti.....	32
DEFINIZIONI E ACRONIMI.....	33

## 1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il documento di sintesi del Modello 231 della Cantina Santa Maria la Palma Soc. Coop. Agr. per azioni (di seguito anche la “Società”).

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle seguenti convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico sia delle persone giuridiche sia delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito “Ente” o “Enti”) per alcune tipologie di reato commesse nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da parte di:

- a) persone fisiche 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Soggetti Apicali);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (Soggetti Subordinati). L’Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 del Decreto) o abbiano fraudolentemente eluso le misure preventive poste in essere dall’Ente.

Oltre alle circostanze sopra descritte, il Decreto richiede, al fine di poter affermare la responsabilità dell’Ente, anche l'accertamento della sua colpa organizzativa, da intendersi quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti di cui ai sub punti a) e b).

La responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (art. 8 del Decreto).

Ai sensi dell’art. 23 del Decreto, l’Ente risponde anche nel caso in cui, chiunque, nello svolgimento dell’attività dell’Ente e nell’interesse o a vantaggio di esso, abbia trasgredito agli obblighi o ai divieti inerenti a sanzioni interdittive applicabili all’Ente.

## 2.2 I reati previsti dal Decreto

La responsabilità dell’Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione dei reati presupposto previsti espressamente dal Decreto, con riferimento alle seguenti categorie di reato:

- i. Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/2001);
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001);
- iv. 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);
- v. Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001);
- vi. Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001);
- vii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/2001);
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D.Lgs. 231/2001);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001);
- x. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/2001);
- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001);
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001);
- xiii. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1, D.Lgs. 231/2001);
- xiv. Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001);
- xv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/2001);
- xvi. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- xvii. Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/2001);
- xviii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001);
- xix. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/2001);
- xx. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001);
- xxi. Reati tributari (art 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/2001);
- xxii. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/2001).
- xxiii. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.Lgs. 231/2001);

- xxiv. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodecimies*, D.Lgs. 231/2001);
- xxv. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013).

All'esito delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono stati considerati astrattamente rilevanti i reati presupposto di cui ai sub punti i), ii), iii), iv), v), vi), ix), xi), xii), xiii); xiv), xv), xvii), xviii), xxi); xxii).

Per quanto concerne le restanti categorie di reato presupposto *ex D.Lgs. 231/2001*, all'esito delle attività di *risk assessment* svolte si è ritenuto che la loro commissione possa essere stimata come non rilevante in relazione all'ambito di attività della Società.

In ogni caso, si ritiene che il complesso dei principi di controllo, adottati dalla Società per assicurare il corretto svolgimento delle attività organizzative, mitighi il rischio di commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

### **2.3 I reati commessi all'estero**

In base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- c) l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- d) se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- f) il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

### **2.4 I delitti tentati**

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati presupposto previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### **2.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere

riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38<sup>1</sup> che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Subordinato;
- il sindacato di idoneità sui Modelli adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato.

## 2.6 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono riconducibili alle seguenti categorie:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

### Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base dei seguenti indici: gravità del fatto, grado della responsabilità dell'Ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota, invece, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

### Sanzioni interdittive

<sup>1</sup> Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere).

Le sanzioni interdittive, irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati<sup>2</sup>, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dall'art. 13 del Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
  - a) da Soggetti Apicali;
  - b) da Soggetti Subordinati quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quanto alla tipologia e alla durata<sup>3</sup> delle sanzioni interdittive, queste sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Vale la pena ricordare che in luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'Ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

#### Confisca del prezzo o del profitto del reato

<sup>2</sup> Il legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: artt. 24 e 25; art. 24-bis; art. 24-ter; art. 25-bis; art. 25-ter; art. 25-quater; art. 25-quater.1; art. 25-quinquies; art. 25-septies; art. 25-octies; art. 25-octies.1; art. 25-novies; art. 25-undecies; art. 25-duodecies; art. 25-terdecies; art. 25-quaterdecies; art. 25-quinquiesdecies; art. 25-sexiesdecies; art. 25-septiesdecies; art. 25-duodecimies.

<sup>3</sup> Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni. La Legge anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati indicati - in misura compresa tra i quattro e i sette anni se il reato è commesso dagli Apicali e tra i due ed i quattro anni se il reato è commesso da soggetti Subordinati.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo<sup>4</sup> o del profitto<sup>5</sup> del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

#### Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). Tale pubblicazione avviene ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: *a)* il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); *b)* il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

### **2.7 L'adozione e l'attuazione del Modello 231 quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, sia da Soggetti Apicali sia Soggetti Subordinati.

In particolare, l'articolo 6, comma 1, del Decreto, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, prevede che l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione (ovvero un Modello 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ovvero l'Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Nello stesso modo, l'art. 7 del Decreto configura la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati realizzati da Soggetti Subordinati, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se

<sup>4</sup> Il prezzo deve intendersi come denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

<sup>5</sup> Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. 25.6.2009 n. 38691). Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

l’Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l’adozione del Modello 231 da parte dell’Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l’inversione dell’onere della prova a carico dell’accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello 231.

Si precisa inoltre che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall’art. 25-*septies* del Decreto, l’art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento alle caratteristiche del Modello 231, il Decreto prevede espressamente, all’articolo 6, comma 2, che questi devono rispondere alle seguenti esigenze:

- “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*”;
- “*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*”;
- “*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*”;
- “*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli*”;
- “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231*”.

Infine, il Modello 231 deve prevedere delle idonee modalità di gestione delle segnalazioni, tutelando gli autori delle stesse. Al riguardo, il D.Lgs. 231/2001 è stato integrato dapprima dall’articolo 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” e successivamente dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”. In particolare, il suddetto Decreto in materia di c.d. *whistleblowing* ha riformulato l’art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, specificando che i Modelli debbano prevedere “*ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*”.

Sotto un profilo formale l’adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell’esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere conto che il Modello 231 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permette all’Ente di eliminare, attraverso una

corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

### **3. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

Su espressa indicazione del Legislatore, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

La Società, nella predisposizione e l'aggiornamento del presente Modello 231, si è ispirata alle Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria (di seguito, per brevità, “Linee guida”), nonché alle più rilevanti *best practice* in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e in materia di tutela ambientale. Il percorso indicato dalle Linee guida per l’elaborazione del Modello 231 può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree/processi a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi Protocolli. A supporto di ciò, soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management*, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali e/o informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo integrato;
- la comunicazione al personale e la formazione.

Con riferimento ai reati colposi, invece:

- il Codice Etico;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l’addestramento;
- la comunicazione e il coinvolgimento del personale;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le Linee guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, fra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;

- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello 231 e/o del Decreto;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle strutture aziendali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello 231 stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Infine, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello 231, la Società ha altresì tenuto in considerazione i principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

## **4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **4.1 Finalità del Modello 231**

Il Modello 231 può essere definito come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e responsabilità, funzionale all'attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle aree a rischio con riferimento ai reati previsti dal Decreto.

La Società ritiene che l'adozione ed il conseguente costante aggiornamento del Modello 231, benché non obbligatoria, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti etici, corretti e trasparenti.

Finalità perseguita con il Modello 231 è, altresì, la costruzione di un sistema di controllo volto a prevenire i reati per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da Soggetti Apicali o Subordinati, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto medesimo.

In particolare, attraverso il presente Modello 231, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- rafforzare il sistema di *governance* che presiede alla gestione e al controllo della Società, permettendo di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto;

- predisporre un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore, integrità e trasparenza promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli Enti Promotori e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati;
- informare i destinatari del Modello 231 – come definiti al paragrafo successivo – dell'esistenza del Modello 231 stesso e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare i destinatari interni del Modello 231, ribadendo che la Società disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, anche alle previsioni del Modello 231; la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la commissione di un reato presupposto – anche solo in termini di tentativo – può dare luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti della persona fisica, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

## 4.2 Destinatari del Modello 231

Sono destinatari del presente Modello 231 (di seguito, anche, i “Destinatari”) e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza nell’ambito delle specifiche competenze:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche di fatto;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, “Dipendenti”, “Personale” o “Destinatari interni”).

Inoltre, tra i Destinatari del Modello 231 e quindi obbligati al rispetto del complesso dei principi, delle prescrizioni e delle regole comportamentali cui la Società riconosce valore nello svolgimento della propria attività (in particolare, del Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello 231), sono annoverati anche i soggetti esterni (di seguito, anche, “Destinatari terzi”) che svolgono attività in collaborazione con la Società per conto della stessa e che devono essere considerati come sottoposti alla direzione o alla vigilanza di

uno dei soggetti in posizione apicale. Pertanto, nell’ambito di questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo, i seguenti soggetti:

- i partner istituzionali e/o di scopo (società con accordi commerciali stabili, partner finanziari, ecc.);
- i fornitori di beni, servizi e lavori;
- i consulenti professionali.

#### **4.2.1 I Soggetti Apicali**

Assume rilevanza, in *primis*, la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo della Società (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale e Sindaci).

Infine, nel novero dei Soggetti Apicali vanno ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, i Responsabili delle Strutture aziendali ed i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

#### **4.2.2 I Soggetti Subordinati**

Nella nozione di soggetti in posizione subordinata rientrano tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.). Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### **4.2.3 I Destinatari terzi**

Tra i Destinatari terzi rientrano, in particolare, tutti i soggetti che non rivestono una posizione “apicale” o “subordinata” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell’ambito di tale categoria, quindi, possono farsi rientrare i consulenti, i fornitori, gli appaltatori di opere o di servizi, i *partner* commerciali e finanziari e tutte le terze parti in genere con le quali la Società intrattiene rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura.

#### **4.3 Aggiornamento del Modello 231**

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello 231 efficace ed effettivo, sono presi in considerazione ai fini dell’aggiornamento o adeguamento del Modello 231, sono riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti “dell’analisi storica” (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali e gli esiti dell’attività di vigilanza dell’OdV).

Il Modello 231 una volta aggiornato è altresì sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione loro eventuali osservazioni.

Inoltre, è previsto, nelle competenze del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non alterino la struttura del Modello 231, quali:

- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- la variazione di denominazioni di funzioni istituzionali;
- la modifica o aggiornamento di procedure istituzionali e/o di altre componenti

Il Modello 231 è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società sentito il parere del Collegio Sindacale.

#### **4.4 Il percorso di costruzione e aggiornamento del Modello 231**

Il processo di definizione e dei successivi aggiornamenti del Modello 231 è stato articolato nelle fasi di seguito descritte:

##### Fase 1: Individuazione delle aree a rischio

In primo luogo, è stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione organizzativa rilevante (organigramma, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste con soggetti della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Direzioni/Strutture, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le aree a rischio nell'ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto. Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle aree a rischio ed attività sensibili e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

##### Fase 2: Risk assessment

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione dei reati), è stato analizzato il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza in merito alla prevenzione dei rischi reato.

Più nel dettaglio, la valutazione del rischio è effettuata per ciascuna area a rischio in prima istanza, nell'ipotesi di assenza dei controlli (c.d. **rischio inerente**), tenendo conto dell'impatto delle sanzioni 231 (vale a dire la tipologia di sanzioni previste dalle categorie di reato ex D.Lgs. 231/01 considerate potenzialmente applicabili alle aree a rischio) e probabilità di commissione del reato (vale a dire l'analisi dei fattori interni alla Società, quali strategicità e rilevanza dell'area a rischio dalla cui analisi è possibile identificare una frequenza nonché una predittività con cui un evento a rischio possa verificarsi).

Successivamente il valore di rischio inerente può essere ridotto attraverso la rilevazione e valutazione (nell'ambito dell'attività di *risk assessment*) dell'esistenza di controlli e delle altre misure di mitigazione in essere a presidio del rischio teorico ed astratto di commissione dei reati (c.d. **rischio residuo**).

La valutazione dell'esistenza dei controlli prende in considerazione, in particolare, i seguenti elementi:

- procedure formalizzate, intese come la presenza di procedure idonee a fornire i principi di riferimento generali nonché quelli specifici di controllo per la regolamentazione dei processi aziendali;

- attribuzione formalizzata, chiara ed esaustiva di ruoli, compiti e responsabilità, intesa come l'esistenza e l'adeguatezza di regole per l'identificazione e l'assegnazione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della struttura aziendale, nonché l'esistenza di poteri di delega e firma, sia verso l'esterno che verso l'interno;
- segregazione delle funzioni, intesa come l'esistenza di segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le principali attività connesse ai processi aziendali;

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica degli attuali presidi di controllo interno esistenti (Protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle strutture aziendali.

#### Fase 3: Gap analysis

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi richiesti dal Decreto o suggeriti dalle Linee guida di Confindustria, dalla giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, dalla dottrina prevalente in materia di D.Lgs. 231/2001 e dalle migliori prassi applicative del Decreto in materia di definizione, aggiornamento e implementazione dei Modelli 231.

Il confronto tra l'insieme dei presidi di controllo esistente e quello ritenuto ottimale ha consentito alla Società di individuare una serie di ambiti di integrazione e/o miglioramento del sistema dei controlli, per i quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

#### Fase 4: Definizione/aggiornamento del Modello 231

Infine, si è provveduto alla definizione/aggiornamento del Modello 231 sulla base degli esiti delle attività sopra descritte, assicurando quindi che lo stesso riflettesse l'evoluzione della struttura organizzativa della Società e dei suoi processi aziendali, nonché che contemperasse tutti i reati presupposto del Decreto potenzialmente rilevanti ed applicabili alla Società.

Il processo sopra descritto è di tipo ricorsivo, che viene sottoposto a rivalutazione in occasione di momenti di cambiamento aziendale (ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.), di modifiche all'impianto normativo di riferimento, all'emersione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello 231 come meglio descritto nel precedente paragrafo.

### **4.5 Struttura del Modello 231 della Società**

La Società ha inteso predisporre un Modello 231 che tenesse conto della propria peculiare realtà organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente ed i relativi organismi che lo monitorano.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio, finalizzato a prevenire la commissione, ovvero la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello 231 della Società è costituito dalla presente “Parte Generale” – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da una “Parte Speciale”. La Parte Speciale ha lo scopo di definire le regole di gestione e i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello 231 della Società devono seguire al fine di

prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate “a rischio”, la commissione dei reati presupposto, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività.

La Parte Speciale contiene specifiche sezioni per **ciascuna area a rischio** in cui sono rappresentate/i:

- le categorie di reato rilevanti, i relativi reati presupposto astrattamente applicabili;
- le attività sensibili, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- i principali controlli preventivi a presidio dei rischi di commissione dei reati presupposto.

#### **4.6 Il Codice Etico quale parte integrante e sostanziale del Modello 231**

Il contenuto del presente Modello 231 si integra con i principi e le regole del Codice Etico della Società.

Il Codice Etico è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione e costituisce parte integrante del Modello organizzativo ed in generale del sistema di regole di cui si è dotata la Società al fine di prevenire le fattispecie di reato in relazione alle quali si applica il disposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, contiene i principi di comportamento ed i valori etici fondamentali cui si ispira la Società nello svolgimento della propria attività e nel perseguitamento dei propri obiettivi.

La diffusione interna di tali documenti è assicurata mediante la loro pubblicazione sulla *intranet* aziendale e sul sito istituzionale della Società.

### **5. IL CONTESTO ORGANIZZATIVO**

#### **5.1 Il Modello di *governance***

La Cantina Santa Maria La Palma Soc. Coop. Agr. per azioni, a norma dell'art. 2 dello Statuto ha per oggetto sociale il sostegno, la valorizzazione e lo sviluppo della produzione agricola mediante l'attività di raccolta, lavorazione, trasformazione e commercializzazione delle produzioni dei produttori associati attraverso il perseguitamento dei seguenti obiettivi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- assicurare la programmazione della produzione e l'adeguamento della stessa alla domanda, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo;
- concentrare l'offerta e commercializzare direttamente la produzione degli associati;
- ridurre i costi di produzione e stabilizzare i prezzi alla produzione;
- promuovere pratiche colturali e tecniche di produzione rispettose dell'ambiente e del benessere degli animali, tutelare la qualità delle acque, dei suoli e del paesaggio e favorire la biodiversità nonché favorire processi di rintracciabilità, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui al Regolamento (CE) n.178/2002;
- assicurare la trasparenza e la regolarità dei rapporti economici con gli associati nella determinazione dei prezzi di vendita dei prodotti;
- realizzare iniziative relative alla logistica;
- adottare tecnologie innovative;
- favorire l'accesso a nuovi mercati, anche attraverso l'apertura di sedi o uffici commerciali.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 consiglieri eletti dall'assemblea generale, che ricoprono la carica per un periodo non superiore a tre esercizi. In ogni caso, gli amministratori

scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del mandato e sono rieleggibili, ed i relativi compiti e poteri sono ampiamente trattati nel Titolo V dello Statuto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza e la firma sociale, limitatamente agli atti rientranti nell'oggetto sociale.

Altri organismi presenti nell'organizzazione della Società sono:

- il Collegio Sindacale, cui è affidato il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e del suo concreto funzionamento;
- l'Organismo di Vigilanza.

## **5.2 Il sistema delle deleghe e delle procure**

La Società dispone di un'organizzazione gerarchico-funzionale che consente la chiara definizione di:

- a) linee di dipendenza e riporto;
- b) attribuzione di poteri secondo un sistema di deleghe e procure approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- c) contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tal fine tutte le informazioni societarie sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate nell'Organigramma Aziendale e nel Mansionario per Funzione, in cui sono identificate le varie aree di attività relative alle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Con riferimento alle figure del vertice aziendale, il D.Lgs. 231/2001 prevede nel caso di reato realizzato dal vertice che sia la Società a dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello 231 predisposto ed efficacemente attuato.

Nel caso di reato integrato dal vertice, non è inoltre sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non sia stato omesso o carente il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello 231 stesso.

Partendo da queste premesse, si rileva che i componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i Responsabili di Funzione, risultano essere destinatari naturali delle previsioni normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità ai sensi del Decreto.

Inoltre, alcuni reati ai quali il Decreto ricollega la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono reati c.d. "propri", i quali possono essere realizzati soltanto da soggetti che rivestono una determinata qualifica soggettiva (ad es., per i reati societari, i soggetti attivi individuati dalla norma sono esclusivamente gli amministratori, se presenti i sindaci e i liquidatori, il Responsabile preposto alla redazione dei documenti contabili societari e coloro ai quali, per effetto dell'art. 2639 c.c., si estende la qualifica soggettiva). Per effetto di tale indicazione normativa, si ritiene necessario che l'attività di controllo demandata all'Organismo di

Vigilanza abbia ad oggetto anche l'operato del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione nonché del Presidente e dei Responsabili di Funzione.

### **5.3 Il sistema normativo interno**

La Società ha messo a punto un sistema normativo interno volto a specificare l'articolazione dei processi organizzativi, descrivendo le modalità di svolgimento, individuando i contenuti e le responsabilità, nonché le attività di controllo e di monitoraggio da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro e in materia ambientale, la Società ha adottato specifici protocolli all'interno di procedure aziendali.

L'insieme delle procedure e dei protocolli - definiti dalla Società per disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato e che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse - sono mappate nell'ambito dell'attività di *risk assessment* e sono aggiornate dalla Società con la modifica degli assetti organizzativi e procedurali verificando che le nuove procedure e protocolli assicurino il necessario presidio del rischio.

## **6. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULLA TUTELA AMBIENTALE**

### **6.1 La gestione operativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale**

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo - e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive della Società con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento dei Destinatari del Modello 231, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità nelle questioni connesse alla salute e sicurezza;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- alla corretta gestione degli impianti contenenti sostanze ozono-lesive;

- alla corretta gestione di apparecchiature contenenti sostanze ad alta radioattività;
- al corretto smaltimento dei rifiuti, speciali o pericolosi che devono essere disciplinati con protocolli aziendali specifici;
- al monitoraggio della gestione e dello smaltimento rifiuti qualora tali attività siano svolte da Terzi.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nei protocolli aziendali, redatte in conformità alle normative vigenti, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

## **6.2 Il sistema di monitoraggio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale**

La Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di salute e sicurezza e in materia ambientale, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della salute e sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le defezioni di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di salute e sicurezza e in materia ambientale (ad esempio, Datore di Lavoro, Medico Competente, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia di: *a*) vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure e protocolli aziendali in materia di salute e sicurezza e in materia ambientale; *b*) segnalazione al Datore di Lavoro di eventuali defezioni e problematiche; *c*) individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; *d*) elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; *e*) proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

La Società, inoltre, conduce una periodica attività di monitoraggio sulla funzionalità del sistema preventivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale.

## **7. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **7.1 Identificazione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione del Decreto (art. 6, comma 1, lettera b) e nel rispetto delle previsioni delle Linee guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e della dimensione e struttura organizzativa aziendale, l'Organismo di Vigilanza della Società è stato nominato in forma monocratica, con durata dell'incarico fino al 31.12.2026.

L'ODV è posto in Staff al Consiglio di Amministrazione e riferisce al Collegio Sindacale per fatti censurabili e/o situazioni a rischio che dovessero coinvolgere i membri del Consiglio di Amministrazione.

La composizione, i compiti, le prerogative e le responsabilità dell'OdV, nonché le finalità della sua costituzione, sono comunicati a tutti i livelli aziendali con ordine di servizio.

La nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di ineleggibilità/incompatibilità. In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità/incompatibilità:

- avere rapporti di coniugio o parentela/affinità con il vertice della Società, ovvero essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse e/o pregiudicarne l'autonomia;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. C.p.p., anche se con pena sospesa:
  - per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
  - per qualunque altro delitto doloso e/o colposo anche nel caso in cui la pena determini solo l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
  - essere interdetti, inabilitati, falliti.

Inoltre, è motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel periodo di carica, di uno dei suddetti requisiti che hanno determinato la nomina. Qualora dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

## 7.2 Revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'Organismo stesso;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello 231;
- il venir meno all'obbligo di riservatezza;

- il sopraggiungere di uno dei motivi di ineleggibilità/incompatibilità.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva di prevedere gli ulteriori requisiti che – in linea con la normativa, le Linee guida di Confindustria e le indicazioni di tempo in tempo vigenti sui criteri di composizione – il/i componente/i dell’OdV deve/devono possedere.

Il/ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall’incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

### **7.3 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza della Società dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- *Indipendenza ed autonomia*: tali requisiti sono fondamentali e presuppongono che l’Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l’oggetto della sua attività di controllo;
- *Onorabilità*: tutte le condizioni previste dall’art.2399 c.c.;
- *Professionalità*: l’Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all’indipendenza, garantiscono l’obiettività di giudizio; in particolare l’Organismo è dotato di:
  - competenze legali: padronanza nell’interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell’analisi delle fattispecie di reato individuabili nell’ambito dell’operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
  - competenze organizzative: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di controlli;
  - competenze “ispettive”: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
- *Continuità d’azione*: l’Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello 231 con adeguato impegno, con i necessari poteri di indagine ed anche con l’adeguata disponibilità di budget.

La mancanza di almeno uno dei suddetti requisiti ne determina la esplicita e diretta condizione di ineleggibilità e/o decadenze e/o sospensione dei componenti l’OdV.

### **7.4 Compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza**

Da un punto di vista generale, all’Organismo di Vigilanza, spettano essenzialmente due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello 231 osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva);
- b) verificare i risultati raggiunti dall’applicazione del Modello 231 in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l’opportunità di adeguare il Modello 231 a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva).

A tal fine, i poteri attribuiti all’Organismo di Vigilanza sono quelli di: autoregolamentazione, ispezione, parere su proposte di tipo sanzionatorio.

I poteri di autoregolamentazione si estrinsecano nella capacità dell'Organismo di scegliere in autonomia le norme organizzative interne relative a convocazione, tenuta delle riunioni, deliberazioni, coordinamento e scambio di comunicazioni con altre strutture interne ed esterne alla Società, acquisizione dati e informazioni, attivazione dei modelli disciplinari nei confronti di chi non abbia rispettato il Modello 231.

I poteri ispettivi devono essere esercitati per il raggiungimento dell'obiettivo di vigilanza sull'adeguatezza del Modello 231 e consistono nell'effettuazione di verifiche periodiche sull'applicazione del Modello 231, nell'adozione di eventuali modifiche - quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività e nella valutazione delle azioni necessarie per la revisione di politiche e procedure aziendali, qualora risultino incoerenti con il Modello 231 Organizzativo.

L'espressione di un parere su proposte di tipo sanzionatorio si esplica nel potere-dovere di intervenire non appena si abbia notizia di eventuali comportamenti in violazione del Modello organizzativo, di segnalare il fatto all'organo di gestione e, qualora si accerti l'effettiva esistenza della "violazione" del Modello 231, di esprimere il proprio parere sull'applicazione della sanzione prevista dal sistema disciplinare, adottato dalla Società, per tale comportamento.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere garantito libero accesso a tutte le informazioni aziendali rilevanti. Inoltre, dovrà essere previsto per ogni singola funzione aziendale e per ogni dipendente, l'obbligo di riportare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi evento o circostanza rilevante non in linea con le norme di comportamento stabilite nel Modello 231. Al fine di facilitare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte di coloro che venissero a conoscenza di fatti o circostanze che costituiscono o potrebbero costituire violazioni al presente Modello 231 ha attivato una specifica casella di posta elettronica a cui far pervenire le segnalazioni, oltre che richiedere chiarimenti o proporre suggerimenti.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì attribuiti:

- l'obbligo di informativa, in merito al Modello 231 ed ai suoi obiettivi, nei riguardi di terzi con i quali la Società ha rapporti di natura contrattuale;
- l'obbligo di informativa nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- il compito di valutare i piani di comunicazione e formazione etica aziendali;
- il compito di redigere apposite note informative nel caso che dovessero essere comminate sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti (in relazione con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro), collaboratori esterni (possibilità di risoluzione del rapporto contrattuale sulla base di clausole risolutive espresse ed eventuale richiesta di risarcimento danni), amministratori (proposta di revoca per giusta causa e/o di azione sociale di responsabilità).

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, l'Organismo di Vigilanza dovrà adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle procedure operative;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello 231 ai responsabili e riferendo, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- d) controllando che i responsabili provvedano ad implementare le misure correttive da esso suggerite;

- e) avviando indagini interne straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello 231 ovvero la commissione dei reati.

## **7.5 Reporting verso gli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al Presidente;
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, trasmettendo copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenziano gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, e/o al Presidente proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

## **7.6 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

1. L'OdV riferisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ove lo ritenga necessario, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.
2. L'OdV segue un programma di verifiche funzionale ad un'analisi dinamica delle attività di gestione della Società fermo restando quanto previsto al successivo punto 3. L'OdV redige una relazione sull'attività svolta su base annuale, indirizzata al Presidente, provvedendo contestualmente ad inviare la stessa agli altri Consiglieri e al Collegio Sindacale. Detta relazione avrà ad oggetto:
  - l'attività svolta dall'Organismo nel corso dell'anno;
  - le eventuali criticità o i fatti di rilievo emersi;
  - gli eventuali interventi correttivi o migliorativi del Modello 231 realizzati o da attuarsi.

Nel caso di eventi particolari o di criticità sostanziali emerse nel corso delle verifiche, l'OdV provvede, a suo giudizio, a dare immediata segnalazione al Presidente inviando apposita comunicazione Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per una pronta ed efficace risoluzione delle stesse.

3. L'OdV si riunisce per effettuare le verifiche almeno quattro volte l'anno e, comunque, ogni volta che sia ritenuto opportuno dall'ODV stesso. La convocazione è effettuata tramite posta elettronica almeno cinque giorni prima della data stabilita per la riunione. Qualora siano presenti tutti i membri dell'OdV la riunione è validamente costituita anche in assenza delle predette formalità di convocazione.
4. Al termine di ogni verifica l'OdV redige apposita relazione, da trasmettere, ove ritenuto necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvederà a informare gli altri Consiglieri e il Collegio Sindacale.
5. Il Presidente del Collegio Sindacale provvede semestralmente a convocare una riunione con l'OdV al fine trasferire reciprocamente le informazioni acquisite nell'ambito delle proprie rispettive attività. Almeno una volta l'anno, in dette riunioni, devono essere presenti anche gli altri organi/funzioni di

controllo e/o vigilanza della Società (Società di Revisione ed eventuali altri organi e/o direzioni istituite) al fine di condividere le risultanze delle reciproche attività di verifica, con particolare riferimento:

- al rispetto delle norme, dei principi, delle regole e delle prescrizioni sanciti dallo statuto societario;
  - al rispetto dei principi contabili, di revisione e di controllo interno;
  - al rispetto dei regolamenti eventualmente esistenti;
  - al rispetto delle procedure e degli standard di controllo previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e del Codice Etico.
6. L'OdV istituisce un registro, custodito presso la sede della Società, nel quale vengono trascritti cronologicamente i verbali delle verifiche effettuate.
  7. L'OdV riceve le segnalazioni su presunte violazioni del Codice Etico e del Modello 231 e la decisione di effettuare approfondimenti o di procedere all'archiviazione della segnalazione è presa a maggioranza, riferendo – con nota scritta – al Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvederanno ad informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, quando la decisione di archiviare una segnalazione non sia presa all'unanimità.

## **7.7 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza**

Il Decreto enuncia (art. 6, comma, 2, lett. d)), tra le esigenze che il Modello 231 deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello 231.

Tutti i Destinatari del Modello 231 comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello 231. In particolare:

1. le Direzioni aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle Direzioni e l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
- i rapporti predisposti dagli organi di controllo (ad es., Collegio Sindacale) e dalla Società di Revisione nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i procedimenti avviati per violazioni del Codice Etico e del Modello 231, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni o le sanzioni applicate per tali violazioni;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D.Lgs.

231/2001, nel rispetto dell'eventuale regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;

2. i membri degli Organi Sociali e il personale della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto o il ragionevole pericolo di commissione, inerenti o meno i processi operativi di propria competenza di cui sia venuto a conoscenza in via diretta o tramite propri collaboratori, nonché ogni violazione o presunta violazione del Modello 231;
3. gli altri destinatari del Modello 231 sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello 231.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale e alle informazioni sopra descritte, sono definiti nel documento “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza” specifiche attività di reporting riferite alle varie Attività Sensibili individuate nelle Parti Speciali, in cui sono individuati: soggetto responsabile, la frequenza e le informazioni da trasmettere.

## **8) SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231**

Come detto, ai sensi dell’art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, i modelli di organizzazione gestione e controllo devono altresì prevedere:

- “[...] ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”).

Al fine di dare concreta applicazione a tale disposizione, la Società ha adottato una specifica “Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing”, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 dicembre 2023, integrata nel sistema di controllo aziendale e conforme alle previsioni del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, il quale ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Tale Procedura disciplina in modo organico la ricezione, la gestione e l’istruttoria delle segnalazioni, nonché le misure di tutela del segnalante e dei soggetti coinvolti, nel rispetto dei principi di riservatezza, proporzionalità e buona fede.

In ottemperanza agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa, il processo di gestione delle segnalazioni è oggetto di specifica informativa pubblicata sul sito internet e sulla homepage intranet della Società.

A tal proposito, la Società mette a disposizione dei Destinatari del Modello appositi canali interni di segnalazione nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta, dei soggetti menzionati nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La gestione del canale interno è affidata al Comitato di Segnalazione Whistleblowing, formalmente designato quale soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni ai sensi dell’art. 4 del D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta o orale, attraverso la piattaforma informatica crittografata messa a disposizione dalla Società al seguente indirizzo: <https://whistleblowersoftware.com/secure/CantinaSantaMariaLaPalma>.
- anche in forma anonima, purché adeguatamente circostanziata e verosimile.

La piattaforma consente al segnalante di inviare la segnalazione, allegare documentazione, ottenere un codice identificativo alfanumerico e instaurare un dialogo riservato e bidirezionale con il Comitato di Segnalazione.

Tale sistema garantisce, da un punto di vista tecnologico, la protezione della riservatezza e la sicurezza dei dati, nonché la tracciabilità delle comunicazioni.

In conformità all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei casi in cui il canale interno non sia stato attivato o risulti inidoneo, non sia stato fornito riscontro nei termini previsti, sussista un fondato timore di ritorsioni o vi sia un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Le modalità per effettuare una segnalazione esterna sono consultabili sul sito ufficiale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it>).

La Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione nei confronti del segnalante stesso e di ogni altro soggetto ad esso collegato;
- il corretto adempimento dell'obbligo di informazione nei confronti del soggetto segnalante;
- la tutela dei diritti della Società o delle persone oggetto di segnalazioni diffamatorie o calunniouse o effettuate con dolo o colpa grave.

Inoltre, nel Sistema Disciplinare, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela e riservatezza del segnalante, o di chi adotta misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante e di ogni altra persona a lui collegata in ragione della segnalazione medesima.

Nel Sistema Disciplinare è altresì prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante o denunciante, salvi i casi di non punibilità previsti dall'art. 16 del D.Lgs 24/2023, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

## **9) COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231**

### **9.1 La comunicazione del Modello 231**

La Società promuove la conoscenza del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione.

Il piano di comunicazione in merito alla diffusione del Modello 231 è condiviso con l'Organismo di Vigilanza.

## 9.2 Formazione del Personale

La Società cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello 231 di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tale attività viene svolta in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza. Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

1. personale direttivo:
  - seminario informativo dedicato al personale di primo livello organizzativo;
  - seminario informativo dedicato al restante personale direttivo;
  - nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva;
  - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello 231 di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - apposita informativa sulla intranet;
2. altro personale:
  - diffusione di una nota informativa interna;
  - nota informativa a personale neoassunto;
  - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - apposita informativa sulla intranet.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

## 9.3 Informativa ai Destinatari terzi

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi) e nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, etc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del presente Modello 231 e del Codice Etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

## 10) SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 e ai fini dell'efficace attuazione del Modello 231, deve essere, tra l'altro, previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La Società quindi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia e delle norme della contrattazione collettiva nazionale applicabile, ha adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni, da parte dei Destinatari, dei principi e delle misure previsti nel Modello 231.

Sulla scorta di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto, sono passibili di sanzione le violazioni del Decreto e/o del Modello 231 commesse sia dai Soggetti Apicali sia dai Soggetti Subordinati. Inoltre, sono soggetti destinatari del presente sistema disciplinare anche i Destinatari terzi.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescindono dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tengono conto del suo esito.

## 10.1 Principi Generali

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 medesimo, ivi comprese le procedure organizzative (protocolli), nella procedura whistleblowing nonché nel Codice Etico.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- i. le violazioni del Modello 231 commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente;
- ii. le violazioni del Modello 231 commesse dai componenti degli organi di controllo;
- iii. le violazioni perpetrata dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società, ivi compresi i soggetti che operano per la di revisione, se designata;
- iv. le violazioni delle misure poste a tutela della riservatezza dell’identità dei soggetti che segnalano illeciti nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;
- v. l’attuazione di condotte ritorsive<sup>6</sup> anche solo minacciate e/o tentate, nei confronti del dipendente/soggetto terzo che segnala un illecito che provocano o possono provocare in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti segnalante e/o ad altri soggetti specificatamente individuati dalla norma<sup>7</sup>;
- vi. tutte le condotte di chi volutamente omette di rilevare o riportare eventuali violazioni;

Tali violazioni ledono innanzitutto il rapporto di fiducia instaurato con l’ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Pertanto, poiché le regole di condotta imposte dal Modello 231 e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale. I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) ed alle specifiche disposizioni del CCNL, ove applicabili.

<sup>6</sup> L’art. 17, co. 4, del D.Lgs. 24/2023 contiene (a titolo indicativo) un elenco di elementi che possono rappresentare una ritorsione: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro; (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa; (v) le note di merito negative o le referenze negative; (vi) l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecunaria; (vii) la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo; (viii) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; (ix) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; (x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

<sup>7</sup> Si fa riferimento ai seguenti soggetti: i) facilitatore, vale a dire la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo (e la cui assistenza rimane riservata); ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; iii) colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e infine iv) enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet della Società, è affisso presso la sede, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico costituisce altresì una valida motivazione per l'estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all'applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- i. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ii. al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- iii. alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- iv. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- v. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza accertate le eventuali violazioni, le comunica al Presidente della Società, il quale attiva le strutture competenti per l'avvio delle azioni necessarie. Con riferimento alle segnalazioni cc.dd. "whistleblowing", l'esito degli accertamenti in merito alle violazioni dovrà essere comunicato al Comitato delle Segnalazioni o, in caso di segnalazioni afferenti al Comitato delle Segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza.

## **10.2 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Soggetti Subordinati**

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelle previste dai contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società e dalla regolamentazione interna ove esistente, nel rispetto delle procedure e dei limiti previsti dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico fanno riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e, cioè, le norme dell'ordinamento interno e le norme disciplinari della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi, a seconda della gravità di essi. Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
5. licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

In particolare, in applicazione dell'ordinamento interno, si prevede che:

1. In corre nei provvedimenti di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e dal Codice Etico e che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
2. In corre nei provvedimenti di ammonizione scritta il lavoratore che violi più volte le procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
3. In corre nel provvedimento della multa il lavoratore che violando una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o che adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001;
4. In corre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Società. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo;
5. In corre nei provvedimenti del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
6. In corre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

Se viene accertata la violazione da parte di un dipendente della Società, l'Organismo di Vigilanza o il Comitato delle Segnalazioni informa immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

### **10.3 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Soggetti Apicali e Dirigenti**

Coloro che rivestono all'interno della Società ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica istituzionale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico e/o del sistema di whistleblowing da parte degli Amministratori, Presidente, e Consiglieri, l'Organismo di Vigilanza, il Comitato delle segnalazioni o il Gestore Alternativo, ognuno nei casi di propria competenza, è tenuto a informarne tempestivamente l'intero Consiglio Gestione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- i. il richiamo scritto;
- ii. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello 231;
- iii. una sanzione pecuniaria;
- iv. la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la Società, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dall'incarico.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del sistema di whistleblowing, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti si applicano nei confronti dei responsabili le misure più idonee a tutelare la Società. Se viene accertata la violazione da parte di un dirigente della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione o Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici istituzionali della Società affinché assumano le decisioni necessarie.

### **10.4 Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello 231 misure nei confronti di collaboratori esterni nei confronti dei Dipendenti**

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti, etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico determinano l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto) nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso. L'Organismo di Vigilanza, il Comitato delle Segnalazioni informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale.

## DEFINIZIONI E ACRONIMI

<b>Arearie a rischio reato o aree a rischio</b>	Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.
<b>Codice Etico</b>	Codice Etico che compendia l’insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società fa costante riferimento nell’esercizio delle proprie attività organizzative.
<b>Decreto o D.Lgs. 231/2001</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
<b>Linee Guida di Confindustria</b>	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo <i>ex D.Lgs. 231/2001</i> emanate da Confindustria e successivi aggiornamenti.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo <i>ex D.Lgs. 231/2001</i> adottato dalla Società.
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	Organismo avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231, nonché di curarne l’aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lettera b del D.Lgs. 231/2001).
<b>Organi Sociali</b>	Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente ed il Collegio Sindacale della Società.
<b>Protocolli</b>	Complesso delle norme organizzative, quali procedure, norme operative, manuali, modulistica e comunicati al personale.
<b>Reati o reati presupposto</b>	Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.
<b>Soggetti Apicali</b>	Ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto: “ <i>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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso</i> ”.
<b>Soggetti Subordinati</b>	Ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto: “ <i>persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)</i> ” (ovvero i Soggetti Apicali).