MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Indice

PARTE GENERALE

1 DEFINIZIONI..... 4

2 QUADRO NORMATIVO. 5

2.1. LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALLA LEGGE E I PRESUPPOSTI PER L'APPLICAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE. 6

2.2. LE SANZIONI. 9

2.3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO QUALE ESIMENTE NEL CASO DI REATO. 10

2.4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA. 12

2.5. EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE. 13

3 AZIENDA VITIVINICOLA PIETRO GAZZOLA SOCIETÀ AGRICOLA A.R.L. 14

3.1. LA GOVERNANCE DELL'AZIENDA VITIVINICOLA PIETRO GAZZOLA SOCIETÀ AGRICOLA A.R.L. **15**

4 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA VITIVINICOLA PIETRO GAZZOLA SOCIETÀ AGRICOLA A.R.L. 16

4.1. STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE. 17

4.2. APPROCCIO METODOLOGICO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .. 18

4.3. IL CODICE ETICO. 19

4.4. I DESTINATARI DEL MODELLO. 20

4.5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO. 20

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 21

5.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. 21

5.2. NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. ... 22

5.3. FUNZIONI E POTERI. 23

5.4. OBBLIGO DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV. FLUSSI INFORMATIVI. 24

5.5. *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI. 26

5.6. RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI. 27

5.7. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. 27

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE 28

PARTE SPECIALE

PARTI SPECIALI IN FASCICOLI DA CONSIDERARSI PARTI ESSENZIALI DEL PRESENTE MODELLO:

Allegato A Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
Allegato B Delitti contro l'industria e il commercio
Allegato C Reati societari
Allegato D Reati tributari
Allegato E Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Allegato F Reati in materia di ambiente
Allegato G Procedura e disciplina Whistleblowing

ALLEGATI DA CONSIDERARSI PARTI ESSENZIALI DEL PRESENTE MODELLO:

Allegato 1 CODICE ETICO
Allegato 2 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
Allegato 3 SISTEMA DISCIPLINARE
Allegato 4 ORGANIGRAMMA DELLA SOCIETÀ

PARTE GENERALE

1 DEFINIZIONI.

A.V.P.G. o la **Società**: Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l.;

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito sussiste astrattamente il rischio di commissione di reati ai sensi del D.lgs. 231/2001;

Business Partners: qualsiasi soggetto, terza parte, che agisce per conto di A.V.P.G. (inclusi fornitori, intermediari, agenti, ecc.)

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale attualmente in vigore ed applicati per A.V.P.G.;

Collaboratori: coloro che prestano la propria opera, in via continuativa, a favore della Società, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione;

Consulenti: terzi professionisti che prestano attività di supporto in ambito tecnico, fiscale, legale, ecc.;

Dipendenti: i soggetto aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società;

D.lgs. 231/2001 o il **Decreto**: il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» e successive modifiche e integrazioni;

Ente: le persone giuridiche soggette alla responsabilità amministrativa, ai sensi del D.lgs. 231/2001;

Funzioni Aziendali: le singole unità organizzative preposta alla gestione e allo svolgimento delle attività della Società;

Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.lgs. 231/2001;

OdV: l'Organismo di Vigilanza, previsto dal presente Modello, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso;

Organo Amministrativo: il Consiglio di Amministrazione della Società o il diverso sistema di amministrazione che potrà essere adottato dalla stessa;

Procedure: l'insieme delle procedure, protocolli, linee guida e istruzioni operative adottate dalla Società;

Reati / Reati presupposto: le fattispecie di reato a cui si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa;

Sistema Disciplinare: l'insieme di prescrizioni volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nelle relative Procedure, nel rispetto delle norme

previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Soggetti apicali: le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione ovvero di direzione della Società o di una Funzione Aziendale, nonché persone che esercitano, anche solo di fatto, la gestione o il controllo della Società;

Soggetti sottoposti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti apicali;

Violazione: la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei Reati Presupposto ovvero che esponga, anche solo potenzialmente, la Società ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto.

2 QUADRO NORMATIVO.

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – attuando in parte la legge delega del 29 settembre 2000, n. 300 – ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo - penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella – penale – della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta criminosa.

Si tratta altresì di una responsabilità amministrativa *sui generis*, perché, pur determinando l'applicazione di sanzioni amministrative, è addebitata in seguito alla commissione di reati ed il processo del suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale, solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore.

L'introduzione della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 ha rappresentato una vera e propria rivoluzione nell'ambito del diritto penale italiano, scardinando il principio secondo cui solo le persone fisiche potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati e per cui non era prevista alcuna responsabilità di tipo penale-amministrativo a carico dell'Ente, nel cui interesse l'illecito era commesso.

La dottrina italiana più sensibile al tema da decenni invocava il riconoscimento della responsabilità penale delle imprese ([1]).

([1]) *Inter alia*, Bricola F., *Il costo del principio societas delinquere non potest nell'attuale dimensione del fenomeno societario*, in *Rivista italiana di diritto processuale penale*, 1970, pp. 951 ss. In particolare si sottolineava come «*il superamento del principio societas delinquere non potest consentirebbe di fare dell'impresa il centro di imputazione di sanzioni adottate sia in via diretta che mediata, per la tutela degli interessi economici della Comunità Economica Europea*».

L'assetto normativo di cui al D.lgs. 231/2001 ha segnato l'adeguamento della normativa nazionale alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia ([2]). È stato così riconosciuto il principio in base al quale *societas delinquere potest* o, come meglio specifica qualcuno, *societas puniri potest.* È stato quindi adottato un sistema di *compliance program*, per cui all'Ente viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificatamente calibrati sul rischio-reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati atti. L'adozione di un tale strumento e la sua efficace ed effettiva attuazione consentono all'Ente di beneficiare delle esenzioni da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

2.1. Le fattispecie di reato previste dalla Legge e i presupposti per l'applicazione della responsabilità penale.

Ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 231/2001, le disposizioni del Decreto si applicano ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

I presupposti per l'applicazione della responsabilità dell'Ente.

Affinché possa configurarsi una responsabilità dell'Ente, accanto a quella penale delle persone fisiche, occorre che sussistano contemporaneamente i seguenti **presupposti**:

A. LA COMMISSIONE DI UN REATO DI CUI AL DECRETO.

Il D.lgs. 231/2001 individua una serie di fattispecie criminose (i Reati presupposto), riconducibili alle seguenti categorie:

- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- reati inerenti la criminalità informatica ed il trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- reati di falso nummario (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- reati contro la personalità individuale (artt. 25-*quater*.1 e 25-*quinquies*);
- reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);

([2]) Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

- reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25-*septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*)
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- delitti in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies*);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies*);

È inoltre punita l'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23, D.lgs. 231/2001).

È altresì punito il tentativo di commissione di uno dei Reati rilevanti, con esenzione per l'Ente qualora questo volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento criminoso (art. 26, D.lgs. 231/2001).

La Società può rispondere altresì dei **Reati commessi all'estero**, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2001.

In particolare:

- ove il Reato sia commesso in parte all'estero ed in parte in Italia, ai sensi dell'art. 6, comma 2, c.p. la responsabilità prevista dal Decreto potrebbe configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia;
- ove il Reato sia commesso interamente all'estero da soggetti riconducibili alla Società, questa risponde nelle ipotesi previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 ed a condizione che per il Reato non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso.

B. UN SOGGETTO ATTIVO.

I potenziali soggetti attivi – ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001 – sono:

a) i **Soggetti apicali**, ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) i **Soggetti sottoposti**, ossia persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lett. a).

Si precisa che nell'ambito dei Soggetti apicali rientrano, oltre ad amministratori e dirigenti, anche coloro che, nel dare concreta esecuzione alle attività di direzione dell'Ente, svolgono un'attività assimilabile, in termini di responsabilità, a quella dei soggetti con qualifica dirigenziale.

C. IL CONSEGUIMENTO DI UN INTERESSE E VANTAGGIO PER L'ENTE.

Come precisato anche dal Decreto (art. 5, comma 2), «*l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Si sottolinea inoltre che la responsabilità dell'Ente è

- aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il Reato;
- diretta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica.

I fattori che escludono la responsabilità dell'Ente.

Qualora uno dei Reati presupposto sia commesso da un Soggetto apicale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, «*l'Ente non risponde se prova che:*

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b)*» (i.e. l'Organismo di Vigilanza).

In caso di reato commesso da parte di un Soggetto sottoposto, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/2001, l'Ente è responsabile «se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza». Tale inosservanza – e conseguentemente la responsabilità per l'Ente – è esclusa se, prima della commissione del Reato, è stato adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi.

2.2. Le sanzioni.

Come previsto dalla Sezione II del Capo I del D.lgs. 231/2001, le sanzioni applicabili responsabile per l'illecito ai sensi del Decreto, possono essere:

A. **SANZIONI PECUNIARIE**: la sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro sulla base di "quote" – come previste dal Decreto per le singole tipologie di Reato – di numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. La determinazione nel caso concreto è rimessa alla discrezionalità del giudice, che determina il numero della quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività riparatoria susseguente al Reato o dell'attività di prevenzione svolta per evitare la commissione di ulteriori illeciti; il valore di ogni singola quota viene, invece, determinato, in funzione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, affinché in concreto la sanzione inflitta possa raggiungere la finalità di prevenzione rispetto alla commissione di ulteriori illeciti.

B. **SANZIONI INTERDITTIVE**: possono consistere in:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, tenendo conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto o della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

Le sanzioni interdittive trovano applicazione, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da un Soggetto apicale ovvero da un Soggetto sottoposto quando, in quest'ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

È inoltre prevista un'altra serie di ipotesi ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva, qualora prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano tutte le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive sono inoltre applicabili quale misura cautelare su richiesta del Pubblico Ministero al giudice, che decide tramite ordinanza, qualora ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

È altresì possibile che, in luogo dell'irrogazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, venga nominato dal giudice un commissario giudiziale (art. 15, D.lgs. 231/2001).

C. **CONFISCA**: è sempre disposta con la sentenza di condanna (art. 19, D.lgs. 231/2001) e consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

D. **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA**: consiste nella pubblicazione, una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

2.3. Il Modello Organizzativo quale esimente nel caso di reato.

La responsabilità dell'Ente per la commissione dei Reati è ricollegata ad un difetto di organizzazione, che consiste nel non aver saputo porre in essere un piano di organizzazione, gestione e controllo idoneo alla prevenzione dei Reati.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 è prevista una forma di esonero dalla responsabilità per l'Ente, qualora questo dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

- di aver affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- che i soggetti che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In un'ottica di prevenzione del rischio di commissione dei specifici reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è quindi necessario che la società si doti in un modello organizzativo che venga concretamente applicato all'interno dell'azienda. A tal fine il D.lgs. 231/2001, prevede la nomina dell'Organismo di Vigilanza, la cui attività è volta a far sì che non solo i principi e i protocolli contenuti nel Modello vengano effettivamente applicati, ma anche che lo spirito del Decreto trovi un'adeguata risposta nella vita quotidiana dell'Ente, garantendo la dinamicità ed il continuo aggiornamento del Modello stesso.

La mera adozione del Modello non è tuttavia una misura sufficiente a determinare l'esonero dalla responsabilità per l'Ente, essendo necessario che il Modello sia efficace ed effettivo.

Come affermato anche nelle Linee Guida di Confindustria: «*è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa*» ([3]).

A tal fine, il Decreto prevede che il Modello debba soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ne deriva che il Modello Organizzativo può e deve essere visto quale utile presidio non solo a livello giuridico, ma anche a livello di governance aziendale, come strumento di perfezionamento organizzativo e del sistema di controllo.

([3]) Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – Confindustria, giugno 2021.

2.4. Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del Modello, A.V.P.G. si è ispirata alle «*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*» (le "**Linee Guida di Confindustria**"), elaborate Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia, da ultimo il 21 giugno 2021.

Tale scelta è stata determinata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per la predisposizione e l'implementazione del Modello, al fine di prevenire la commissione di Reati.

Si è fatto riferimento anche al documento denominato «*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza, prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231*», emanato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili congiuntamente ad ABI, al Consiglio Nazionale Forense e a Confindustria nel mese di febbraio 2019.

Resta comunque inteso che, proprio in ossequio alle indicazioni fornite dalle Linee Guida, il Modello tiene conto delle peculiarità di A.V.P.G., della sua attività e della sua struttura organizzativa: il Modello di cui al Decreto deve essere un vero e proprio "abito su misura" – questa è l'immagine utilizzata dalla dottrina – e non vi possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.

Ai fini della costruzione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio, al fine di verificare in quali aree o settori aziendali vi sia il rischio di una possibile commissione di Reato;
- la valutazione del sistema di controllo interno già implementato dall'Ente;
- la predisposizione ovvero l'aggiornamento del sistema di controllo, con l'obiettivo di prevenire la commissione di Reati attraverso l'adozione di apposite procedure e protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità;
- un sistema di procedure manuali e informatiche;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- un sistema di sistema di controllo di gestione;
- un sistema di comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5. Evoluzione giurisprudenziale.

Ai fini della redazione del Modello, sono stati tenuti in considerazione anche gli orientamenti giurisprudenziali in materia. Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

In tal senso, appare utile riportare alcuni dettami emersi dalla giurisprudenza:

- Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
- Il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
- Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
- Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e Soggetti Apicali di singole aree che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
- Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
- I controlli devono essere periodici ma anche a sorpresa nei confronti delle Attività Sensibili.
- Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita della Società, a violazioni del modello o alla consumazione di Reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro

che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'Organismo di Vigilanza.

- Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Abbandonata l'idea che il Modello, nella sua pura formulazione cartacea, sia di per sé sufficiente ad adempiere a quanto richiesto dal D.lgs. 231/2001, oggi appare evidente come la concreta dinamica dei controlli possa realizzare quella attività di prevenzione effettivamente richiesta dalla legge, integrando in modo vivo il tenore letterale del Modello. Esso dovrà quindi essere continuamente integrato dai riscontri scritti dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, adeguato ai mutamenti legislativi e dovrà conformarsi costantemente alla realtà aziendale, nel suo divenire e nelle sue trasformazioni.

3 Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l.

L'Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l. è una società costituta nel 2007 ed iscritta nel Registro delle Imprese in data 6 marzo 2007 in forma di società semplice, nel corso del 2017 si è trasformata in S.r.l. assumendo anche l'attuale denominazione. Nel corso dell'esercizio 2021 ha stipulato un contratto d'affitto d'azienda con la società Montemartini Azienda Agricola S.r.l. avente ad oggetto la gestione dell'azienda agricola con sede a Ziano Piacentino (PC).

Al momento della prima adozione del presente Modello il capitale sociale dell'Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l. ammonta ad Euro 210.000 ed è interamente posseduto dal socio unico Piacenza Wine Group S.r.l.

La Società è specializzata nella coltivazione di una per la produzione di vino, nella produzione ed acquisto di uve e loro vinificazione, nell'imbottigliamento e vendita del vino prodotto nonché nella commercializzazione di vini imbottigliati.

Per il dettaglio dell'oggetto sociale si rinvia allo statuto societario.

A.V.P.G. è dotata di un insieme di **STRUMENTI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE** che garantiscono il funzionamento della Società quali:

Statuto – che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse previsioni relative al governo della società ed al corretto svolgimento delle sue funzioni.

Sistema di deleghe e procure - che individua, mediante l'assegnazione di deleghe e procure speciali, specifici poteri per rappresentare o impegnare la Società a seconda degli ambiti di competenza.

Procedure interne e sistema gestionale informatico – che regolamentano lo svolgimento delle attività e dei processi più rilevanti che vengono svolte dalla Società, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;

- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia tracciata, verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

3.1. La governance dell'Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l.

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

L'Assemblea e le decisioni dei soci.

Le decisioni dei soci possono essere adottate mediante delibera assembleare nei casi previsti dallo statuto.
I soci sono chiamati a decidere sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.
Sono in ogni caso riservate alla loro competenza le decisioni riguardanti l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili, la nomina degli amministratori, la nomina, nei casi previsti dalla legge, dei sindaci e del presidente dell'Organo di Controllo o del revisore, le modificazioni dell'atto costitutivo o dello Statuto, la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci, l'esclusione dei soci.
Le decisioni dei soci devono essere prese mediante assemblea nel caso in cui le deliberazioni riguardino e modificazioni dell'atto costitutivo o dello Statuto oppure la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

Lo statuto societario, a cui si rinvia per i dettagli, disciplina, inoltre, le modalità di convocazione, di intervento in assemblea, i quorum necessari ed eventuali impugnazione delle delibere assembleari.

Il Consiglio di Amministrazione.

In base allo Statuto, l'amministrazione della società può essere affidata ad un Amministratore Unico o ad un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri o a più amministratori con poteri congiunti o disgiunti. Gli Amministratori nominati restano in carica a tempo indeterminato, salvo diverso termine disposto all'atto della nomina.

Attualmente la Società ha un Consiglio di Amministrazione composto da due membri che resteranno in carica sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso il 31/12/2024.

Gli articoli 14 e seguenti dello Statuto societario disciplinano le modalità di adunanza e deliberazione del Consiglio di Amministrazione, nonché i poteri e la rappresentanza sociale.

Il Consiglio di Amministrazione è quindi investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatto salvo quanto riservato alle competenze dell'assemblea. Il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi provveda l'assemblea dei soci, nomina il Presidente, può altresì provvedere alla nomina di uno o più amministratori delegati determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nonché può

altresì provvedere alla nomina uno o più direttori, procuratori ad negotia e procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai singoli consiglieri delegati, se nominati, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina. La rappresentanza spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

Nel caso di nomina di più amministratori, la rappresentanza spetta agli stessi congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono stati attribuiti i poteri di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione determina altresì il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio delle deleghe, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dallo statuto della Società.

Il Collegio Sindacale.

Qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 2477 c.c. o quelli previsti da altre norme vigenti, la società dovrà provvedere alla nomina di un organo di controllo che potrà essere monocratico o collegiale secondo la decisone assunta dai soci, oppure un revisore legale dei conti, persona fisica o società di revisione legale da scegliersi tra gli iscritti nell'apposito registro.

Nel caso di nomina di un organo di controllo, anche monocratico si applicano le disposizioni sul Collegio Sindacale previste per le società per azioni, al quale inoltre, purché ricorrano i presupposti di legge, compete la revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409-bis c.c.

Qualora invece la Società provveda alla nomina di un revisore, si applicano le norme in materia di revisione legale dei conti.

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2403 c.c., vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto societario, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Per il dettaglio della struttura organizzativa si rinvia all'organigramma di cui all'Allegato 4

4 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA VITIVINICOLA PIETRO GAZZOLA SOCIETÀ AGRICOLA A.R.L.

L'adozione del Modello da parte dell'Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l. risponde alla politica generale della Società, volta ad una gestione trasparente, corretta ed ispirata al rispetto delle norme vigenti e dei fondamentali principi di etica nella conduzione degli affari e nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Il Modello, insieme al Codice Etico, costituisce non solo un mezzo di prevenzione e di condanna di qualsivoglia comportamento di natura illecita, ma è anche uno strumento per rendere consapevoli tutti i Destinatari che operano per conto o nell'interesse della Società:

- dell'esigenza di un puntuale rispetto delle previsioni contenute nel Modello medesimo, rispettando le norme e le procedure aziendali,

- della possibilità di poter incorrere, in caso di comportamenti non aderenti al Modello, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Il Modello ha quale obiettivo principale l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di Procedure e regole di comportamento, nonché di attività di controllo al fine di prevenire – per quanto possibile – la commissione di Reati. Esso deve essere considerato quale sistema aperto e dinamico, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà aziendale.

Il Modello si struttura su tutte le ipotesi di Reato che prevedono la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, focalizzando l'attenzione, tuttavia, sui Reati legati alle attività che il *risk assessment* (*infra*) ha permesso di individuare quali maggiormente esposte al rischio di commissione (le cosiddette Attività Sensibili).

Esso prevede:

- specifici principi comportamentali attraverso l'adozione di un Codice Etico, allegato al presente Modello, che costituisce una vera e propria "carta costituzionale" della Società;
- specifici protocolli comportamentali per prevenire i Reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di un adeguamento costante del modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergano da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione aziendale;
- un adeguato sistema disciplinare quale elemento essenziale per un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione e prevenzione.

L'efficace ed effettiva attuazione del Modello richiede una compiuta diffusione dello stesso, con il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali e con esplicita previsione di costante formazione e crescita culturale attraverso specifiche attività. Deve inoltre essere rispettato dai terzi Collaboratori della Società, ed implementato a tal fine attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti.

4.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- la **Parte Generale**, che contiene una premessa sui principi ispiratori, sui requisiti di applicazione ed in generale sul contenuto del D.lgs. 231/2001, oltre ad una illustrazione in merito agli obiettivi e all'applicazione del Modello Organizzativo, con particolare riferimento al ruolo svolto dall'Organismo di Vigilanza, facendo inoltre riferimento agli allegati Codice Etico e Sistema Disciplinare;
- la **Parte Speciale**, che prende in considerazione le diverse tipologie di Reato previste dal Decreto ed applicabili alla Società. È suddivisa in fascicoli separati a seconda delle fattispecie di reato presupposto ed in ognuno vengono indicate, sulla base del *risk assessment* effettuato, le Attività sensibili ed i ruoli aziendali coinvolti, il livello di rischio di

commissione all'interno della Società ed i principi comportamentali da adottare a livello preventivo;

- gli **Allegati**.

Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di A.V.P.G., in ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto ([4]).

Per garantire l'efficacia del Modello ed il raggiungimento degli obiettivi da esso perseguiti, la Società valuta l'aggiornamento e/o le modifiche e/o le integrazioni dello stesso, a titolo meramente esemplificativo, in caso di:

- modifiche normative;
- modifiche dell'assetto interno della Società, delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, cambiamenti delle aree di *business*;
- risultanze dei controlli;
- notizie di tentativi o di commissione di Reati;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei Reati.

Le modifiche o gli aggiornamenti del Modello sono curati dall'organo dirigente della Società, che ne dovrà dare tempestivo aggiornamento all'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale se nominato.

L'Organismo di Vigilanza può valutare ed esprimere parere sulle proposte di aggiornamento provenienti dall'organo dirigente della Società, prima che le stesse siano adottate, e può altresì proporre allo stesso modifiche o aggiornamenti del Modello.

In ogni caso, le attività di revisione sono formali e le stesse vengono conservate agli atti della Società.

4.2. Approccio metodologico per la redazione del Modello Organizzativo

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione *ex* D.lgs. n. 231/2001, la metodologia adottata può essere riassunta nelle seguenti fasi:

- redazione del *risk assessment* tramite l'individuazione e l'analisi dei processi e delle attività sensibili, con particolare riferimento ai controlli preventivi ed alle procedure già in essere all'interno della società;

- *gap analysis* e individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;

- definizione del Modello Organizzativo e adeguamento e stesura di regole di comportamento e di funzionamento sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;

- redazione del Codice Etico;

([4]) In base alla citata disposizione, il Modello è «*atto di emanazione dell'organo dirigente*».

- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
- redazione del regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

La metodologia del Risk Assessment

Il punto è fondamentale e si riverbera anche sulla metodologia dei successivi controlli dell'Organismo di Vigilanza.

Per evitare il rischio di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull'intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento in base all'attività e all'organizzazione societaria, è necessario conoscere in modo efficace la realtà aziendale attraverso approcci e strumenti tra loro integrati.

In seconda istanza, è necessario conoscere nel dettaglio le funzioni e la concreta operatività nello svolgimento delle attività aziendali, attraverso colloqui e interviste.

Per individuare le aree potenzialmente a rischio, sono state prese in considerazione sia le *aree a rischio reato cd in senso proprio*, ossia quelle selezionate in base al novero delle fattispecie previste dal Decreto, sia le *aree cd strumentali*, ossia quelle aree complementari che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio in senso proprio. Sono, quindi, stati individuati i cd. processi sensibili ed i ruoli aziendali coinvolti nello svolgimento di quelle attività al cui espletamento è potenzialmente connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, tenendo in considerazione l'efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, al fine di in individuare eventuali criticità e gap rispetto alla prevenzione del rischio-reato.

Il report di *risk assessment* fa parte del processo che ha portato al presente Modello e ne costituisce parte integrante dal punto di vista della individuazione delle aree aziendali esposte al rischio di commissione di reati rilevanti per la responsabilità penale dell'azienda.

In merito al *risk assessment* effettuato, si ritiene opportuno precisare che qualora sia individuato un livello di rischio alto, ciò non significa che le aree a rischio non siano già caratterizzate da comportamenti virtuosi e preventivi.

Il *risk assessment* infatti è un'analisi che non deve semplicemente verificare uno stato di fatto, ma deve già orientare l'azienda verso un Modello che prescinda parzialmente dalla virtuosità dell'azienda. Tale virtuosità è rilevante ai fini della valutazione dei protocolli da adottare, rispetto alle modalità operative già esistenti (*gap analysis*), ma non deve condizionare la valutazione della probabilità di rischio dei reati.

4.3. Il Codice Etico.

Il Codice Etico rappresenta un elemento essenziale del Modello Organizzativo e parte integrante dello stesso.

Esso è uno strumento di portata generale, una vera e propria carta di principi e dei valori di etica aziendale che A.V.P.G. riconosce, accetta e condivide nello svolgimento quotidiano delle proprie attività d'impresa ed a cui devono conformarsi tutti coloro che operano per la Società, nei rapporti interni ed esterni. Esso definisce quindi gli impegni, le regole di comportamento e le

responsabilità etiche da rispettare nella conduzione degli affari e nell'espletamento delle attività professionali e definisce le regole di condotta, anche al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati di cui al Decreto.

Il Codice Etico non è di per sé sufficiente a garantire prevenzione, ma costituisce comunque lo sfondo sul quale radicare una crescita aziendale finalizzata alla cultura della legalità e della prevenzione dei rischi Reato.

Il Codice Etico deve quindi essere diffuso e conosciuto da tutti coloro che agiscono o entrano in contatto con la Società, siano essi collaboratori o soggetti che hanno o intendono intraprendere relazioni commerciali e professionali con A.V.P.G.

4.4. I Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli amministratori, gli organi sociali, di controllo, i sindaci, i dipendenti e tutti coloro che operano, a qualunque titolo ed in base a qualunque rapporto giuridico, direttamente o indirettamente, con la Società.

Limitatamente allo svolgimento delle attività a cui essi eventualmente partecipano, mediante apposite clausole contrattuali e/o in forza del Codice Etico, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti altri soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori, clienti e altri soggetti terzi che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

I soggetti Destinatari a cui il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

A.V.P.G. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio e comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

4.5. Formazione e diffusione del Modello.

L'obiettivo di A.V.P.G. è quello di determinare in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle diposizioni del Modello e/o del Codice Etico, in un illecito passibile di sanzioni. La violazione determinerà – a seconda dei casi – l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

A.V.P.G. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente dalla finalità (ivi incluso il caso in cui A.V.P.G. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio).

Aspetto fondamentale per la concreta efficacia del presente Modello e del Codice Etico è quindi rappresentato dalla necessità di una corretta conoscenza, diffusione e divulgazione delle regole di condotta.

L'attività di comunicazione e formazione deve essere diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e deve, in ogni caso essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità; è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare:

- il Modello ed il Codice Etico sono messi a disposizione sul sito internet della Società; per i Destinatari interni della Società è inoltre prevista la diffusione mediante affissione in bacheca e nella rete informatica condivisa internamente. Apposita comunicazione informativa viene inviata anche ai soggetti esterni alla Società che operano in maniera rilevante e/o continuativa con la stessa;
- eventuali modifiche al Modello, aggiornamenti e rilevanti cambiamenti procedurali, normativi o organizzativi, sono oggetto di specifica comunicazione e formazione, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti dalle variazioni;
- la Società sviluppa un piano annuale di formazione del personale della Società;
- con riferimento ai Collaboratori e Consulenti esterni e Business Partners, la Società valuta le modalità con cui provvedere all'informativa sulle politiche e sulle Procedure seguite, prevedendo – ove possibile – l'inserimento di idonee clausole contrattuali che obblighino tali soggetti ad ottemperare alle disposizioni del Modello, pena l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto.
- La società effettua anche apposita formazione con riferimento alla disciplina delle segnalazioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alla Procedura Whistleblowing

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa per la commissione di un Reato da parte di uno dei Soggetti Apicali se – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo – ha affidato «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*» ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: l'Organismo di Vigilanza ("**OdV**").

Anche grazie all'elaborazione dottrinale ed all'apporto della giurisprudenza, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ha oggi assunto un'importanza centrale nel finalizzare il Modello ad una reale attività di prevenzione dei rischi reato.

5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può essere un organo monosoggettivo ovvero plurisoggettivo. Poiché la legge non fornisce indicazioni puntuali in merito, la scelta deve essere finalizzata ad assicurare l'effettività dei controlli, considerate le dimensioni, il tipo di attività e la complessità organizzativa dell'Ente.

Le principali caratteristiche richieste ([5]) per la composizione dell'Organismo di Vigilanza sono:

([5]) Sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

- **autonomia e indipendenza**: l'OdV deve essere dotato di autodeterminazione e libertà di azione, privo di vincoli e di ogni forma di conflitto d'interesse, interferenza o condizionamento da parte dei componenti dell'Ente ([6]) – ed in particolare, dei Soggetti Apicali – con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni. Pertanto, non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Per quanto precede, deve poter disporre di un idoneo fondo spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (di cui viene fornita annualmente adeguata rendicontazione);

- **professionalità**: l'OdV deve possedere specifiche ed idonee competenze professionali in materia giuridica ed economica, nonché di natura ispettiva ed organizzativa, con facoltà di avvalersi anche della consulenza specifica di soggetti esterni all'Organismo medesimo;

- **continuità d'azione**: l'OdV è tenuto a vigilare costantemente sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello, assicurandone altresì il costante aggiornamento. Deve disporre dei necessari poteri d'indagine, con libero accesso a tutti i dati aziendali.

I predetti requisiti, nel caso di organo collegiale, devono essere verificati sia complessivamente in capo all'Organismo, sia soggettivamente per singoli membri, unitamente al requisito di **onorabilità**, da intendersi quale:

- assenza di cause di ineleggibilità e decadenza ex art. 2382 c.c.;
- assenza di sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di sentenza di applicazione della pena su richiesta, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 ovvero di delitti comunque incidenti sulla moralità professionale.

5.2. Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di professionalità, integrità ed onorabilità, nonché dall'assenza di cause di incompatibilità con la nomina e di potenziali conflitti d'interesse con l'incarico.

La nomina avviene con delibera dell'Organo Amministrativo e l'OdV resta in carica per tre esercizi ovvero per il diverso periodo stabilito in sede di nomina, comunque non inferiore ad un esercizio. I membri dell'OdV, collegiale o monocratico, possono essere rieletti. All'atto di accettazione dell'incarico, ogni membro designato deve rilasciare una dichiarazione in cui attesa l'assenza di motivi di incompatibilità.

Contestualmente alla nomina, l'Organo Amministrativo stabilisce il compenso spettante ai singoli membri dell'OdV.
All'inizio del mandato e successivamente con cadenza annuale, l'OdV presenta all'Organo Amministrativo – che non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo – un *budget* di spesa, per le spese ed ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti. In caso di eventi o circostanze straordinarie, l'OdV potrà richiedere altresì l'erogazione di somme in eccesso rispetto al *budget*, indicando le ragioni ed i fatti determinanti tale richiesta. L'Organo Amministrativo non potrà irragionevolmente rifiutare l'erogazione delle somme in eccesso domandate.

([6]) Nel caso di composizione collegiale con partecipazione all'OdV di soggetti interni all'Ente, il grado di indipendenza dell'organismo dovrà essere valutato nella sua globalità, non potendosi pretendere da soggetti interni assoluta indipendenza.

Alla scadenza, l'OdV rimane in carica sino alla nuova nomina, o rielezione, nella successiva seduta dell'Organo Amministrativo.

La cessazione dalla carica può avvenire, oltre che per la naturale scadenza del mandato, solo per revoca del mandato, da attuarsi con delibera dell'Organo Amministrativo per giusta causa, intendendosi per tale, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

i. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di eleggibilità;
ii. accertati motivi di incompatibilità che vanifichino i requisiti di indipendenza, autonomia e continuità d'azione;
iii. una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
iv. l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

In caso di rinuncia, cessazione, revoca o impedimento prolungato o definitivo di un componente dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione, sentito il Collegio Sindacale se nominato.

5.3. Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sui seguenti requisiti, cui deve rispondere il Modello:

- **adeguatezza:** il Modello deve essere adeguato alla struttura aziendale;
- **effettività**: i comportamenti posti in essere all'interno della Società devono corrispondere al Modello predisposto;
- **efficacia**: il Modello deve essere concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei Reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- **aggiornamento**: il Modello deve essere costantemente aggiornato al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi ed alle modifiche della struttura aziendale.

Circa l'aggiornamento del Modello, si deve ricordare che l'adozione dello stesso e le sue eventuali modifiche sono di competenza dell'Organo Amministrativo ([7]), il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello medesimo.

Concretamente, da un punto di vista più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio Reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di Reato;
- effettuare periodicamente, anche attraverso il supporto di professionisti esterni, le verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli ed i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* aziendale e sono

([7]) Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001.

considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati di cui al Decreto;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni relativamente alle Attività Sensibili per:
  - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole *standard*, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
  - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:
  - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto;
  - sui rapporti con Consulenti e Partner.

  L'OdV ha altresì il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo e ha la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, se nominato, in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- rimanere costantemente aggiornato con attività di formazione e di studio;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del Modello;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate.

5.4. Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV. Flussi informativi.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per la piena ed efficace attuazione dello stesso.

Per questo motivo, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da parte dei soggetti Destinatari in merito a comportamenti, atti o eventi rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano inoltre nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Le informazioni da riferire all'OdV riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei Reati di cui al Decreto ovvero a comportamenti non in linea con le regole adottate nel presente Modello e nel Codice Etico.

Procedura

Qualora uno dei Destinatari ([8]) venga a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o comunque di violazioni del presente Modello e del Codice Etico, deve darne tempestiva segnalazione circostanziata all'OdV tramite uno degli appositi canali dedicati, come di seguito indicati:

- in modalità informatica scrivendo a odv231@pietrogazzolavini.it, quale casella di posta elettronica accessibile al solo OdV;

- in modalità cartacea scrivendo all'Organismo di Vigilanza dell'Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l. c/o il Pres. dell'ODV Dott.ssa Elisa Venturini, via Paradigna n. 61/A, CAP: 43122, Parma c/o Studio Losi & Cavazzini.

Entrambi i citati canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (*infra*) ed in entrambi i casi possono essere inviate anche segnalazioni anonime. A.V.P.G. suggerisce di preferire sempre la segnalazioni non anonima, anche al fine di supportare un'indagine adeguata, consentendo all'OdV di poter richiedere informazioni integrative ed eventuali chiarimenti.

Al fine di consentire un'adeguata indagine in merito al comportamento segnalato, devono essere fornite le seguenti informazioni:

i. la descrizione della questione con i particolari di rilievo (es. data e luogo dell'accaduto, comportamento e parti coinvolte, ecc.);
ii. il motivo per cui il fatto è ritenuto rilevante;
iii. il modo in cui si è venuti a conoscenza del fatto oggetto di segnalazione;
iv. l'eventuale esistenza di testimoni;
v. l'eventuale precedente comunicazione del fatto sospetto ad altri soggetti;
vi. ogni ulteriore informazione ritenuta rilevante.

È altresì consigliato di fornire il proprio nome e le informazioni di contatto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, adoperandosi tempestivamente e prestando attenzione ad agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei propri compiti sono archiviate e custodite dall'OdV (in formato cartaceo o digitale) per un periodo minimo di 5 anni, avendo cura di garantirne la riservatezza anche in ossequio alla normativa sulla *privacy*.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto *infra* previsto in ordine al sistema disciplinare.

Parimenti, è sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni false o irregolari.

Riservatezza

([8]) Inclusi anche consulenti, collaboratori, partners commerciali, esterni quindi alla struttura organizzativa aziendale.

La protezione delle segnalazioni di violazioni del Modello e/o del Codice Etico è un elemento fondamentale per l'efficace applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di Reato.

Per questo, con la Legge 179/2017 il Legislatore è intervenuto prevedendo alcune integrazioni al Decreto stesso, volte a garantire:

- la possibilità sia per i Soggetti Apicali che per i Soggetti sottoposti, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e garantendo al segnalante la riservatezza dell'identità, nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel Sistema Disciplinare adottato (*infra*), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A ciò si aggiunga che, in un'ottica di tutela dell'identità del segnalante, all'art. 6 del Decreto viene precisato che:

- «*l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo*» (art. 6, comma 2-*ter*);
- «*il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa*» (art. 6, comma 2-*quater*).

Tutte le indagini devono quindi essere nella massima riservatezza.

L'OdV agisce al fine di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo ai soggetti che necessariamente devono essere informati.

Tutto il personale, a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione, è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed il rispetto della normativa vigente in materia di *privacy*, considerando ogni informazione come sensibile.

5.5. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.

L'attività di *reporting* da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari, ha ad oggetto:

i. l'attività svolta dall'OdV;

ii. eventuali violazioni del Modello;

iii. eventuali criticità in termini di efficacia ed effettività del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare direttamente all'Organo Amministrativo della Società:

- immediatamente, in caso vengano riscontrate eventuali problematiche o segnalazioni significative scaturite dalle attività;
- su base annuale, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dall'Organo Amministrativo, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti al funzionamento e all'attuazione del Modello.

Qualora ricorrano i presupposti per la nomina del Collegio Sindacale, l'OdV comunica periodicamente con il medesimo, al fine di effettuare un controllo sull'operato degli amministratori ed anche al fine di evitare ridondanze nell'attività di controllo.

Gli incontri con gli organi della Società sono documentati in appositi verbali.

Le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzioni aziendali, fermo restando in ogni caso l'obbligo in capo all'Organo Amministrativo di verificare l'adeguatezza dell'OdV e del suo intervento, essendo il responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

5.6. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio digitale e/o cartaceo.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso lo studio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui soggetti terzi dovessero chiedere copia dei verbali e/o delle relazioni dell'OdV, quest'ultimo dovrà essere contattato e a sua volta coinvolgerà l'Organo Amministrativo che è l'unico soggetto che ha il potere di autorizzare o meno la diffusione dei citati documenti dell'OdV verso l'esterno.

5.7. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'allegato Regolamento dell'Organismo di Vigilanza è parte integrante del Modello, rappresenta lo strumento attraverso il quale l'OdV organizza le proprie attività di vigilanza e di controllo durante il mandato assegnato dalla Società ed è espressione e strumento dei principi di autonomia e indipendenza che caratterizzano il regime dell'OdV.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), comma 2 bis lett. d) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs.231/2001, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare e di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di meccanismi di deterrenza, ha lo scopo di contribuire all'efficacia ed effettività del Modello, nonché di conferire efficacia all'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà in ogni caso di accertata violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale o amministrativo avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i Destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato quale conseguenza del comportamento commesso. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari per la violazione delle regole di condotta aziendali prescinde quindi dall'illecito che tali eventuali condotte possono determinare, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia e la loro violazione lede il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà – instaurato con la Società.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico, delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili ed il procedimento disciplinare sono specificatamente descritti nel codice disciplinare, allegato al Modello (il "**Sistema Disciplinare**", Allegato 3).

Esso prevede inoltre esplicite sanzioni:

- per chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- per lo stesso OdV, in caso di mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, dovrebbe essere considerata giusta causa per la revoca dell'incarico.

Il Sistema Disciplinare si fonda sulle norme prevista in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e dalla normativa applicabile in materia.

Esso disciplina le violazioni compiute dai Destinatari del Modello e del Codice Etico, e quindi:
- lavoratori dipendenti;
- personale dirigente;
- amministratori e sindaci;
- soggetti esterni, quali Collaboratori, Consulenti, Business Partners.

Le disposizioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e criteri ivi indicati si applicano anche alle disposizioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Legge Whistleblowing" così come espressamente indicato nell'allegato 3, il Sistema Disciplinare.

7 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

In conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha adottato la Procedura Whistleblowing (che è parte integrante del Modello), per consentire ai propri dipendenti e a tutti coloro che operano e hanno rapporti con la Società, di effettuare segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni previste dall'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6) del medesimo articolo della Legge Whistleblowing, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi.

In conformità alle previsioni di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alla procedura adottata dalla Società "Procedura di Gestione delle segnalazioni Whistleblowing" (la "Procedura Whistleblowing"), la gestione delle segnalazioni interne (di seguito il "Gestore del canale di segnalazione") è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda il Modello, le segnalazioni possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal Decreto e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di "mala gestio" di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni interne saranno gestite in linea rispetto a quanto previsto in dettaglio dalla Procedura Whistleblowing.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di segnalazione interna:

i) Comunicazione scritta

- Portale on-line:

mediante l'utilizzo del seguente link disponibile sul sito web istituzionale: https://pietrogazzolavini.trusty.report/

- Posta ordinaria: da inviarsi al seguente indirizzo: Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l. – località Donceto - 29020 Travo (PC) – alla c.a. Gestore del canale di segnalazione. Al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del Segnalante e la seconda con la Segnalazione, ed entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA PERSONALE - al Gestore del canale di segnalazione di Azienda vitivinicola Pietro Gazzola Società Agricola a.r.l.".

ii) Comunicazione orale

Tramite le sopraesposte modalità è possibile altresì richiedere la fissazione di un incontro con il Gestore del canale di segnalazione.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante ed il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Ai fini dell'effettuazione delle segnalazioni i Destinatari del Modello sono invitati a prendere visione e a rispettare le disposizioni previste dalla Procedura Whistleblowing, della quale la Società dà massima diffusione, informazione e formazione.

Il Gestore del canale di segnalazione:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni; le interlocuzioni e le integrazioni possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione di supporto sono conservate nel rispetto della Procedura Whistleblowing