

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, AI SENSI
DEL D. LGS. N. 231/2001, DI SOCIETÀ AGRICOLA VILLA S. ANDREA
S.U.R.L.**

DOCUMENTO	Modello di organizzazione, gestione e controllo		
FILE	PARTE GENERALE VILLA S. ANDREA 19.01.2023		
VERSIONE 1	ADOZIONE DEL DOCUMENTO	VERIFICA DELL'ODV:	
		25/10/2019	
VERSIONE 2	AGGIORNAMENTO PARTE SPECIALE	VERIFICA DELL'ODV:	
		19/01/2023	

INDICE

Sommario

CAPITOLO_1

1.	La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	5
2.	La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.	5
2.1	I reati commessi da soggetti in posizione apicale	5
2.2	I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	6
4.	Gli elementi costitutivi richiesti dal decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo 6	
5.	Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	6
6.	Il tentativo di reato	7
7.	I reati commessi all'estero	7
8.	Le varie tipologie di reato	7
9.	Le sanzioni.....	10

CAPITOLO_2

1.	Adozione del Modello Organizzativo	11
1.1	La società: struttura organizzativa.....	11
2.	Obiettivi dell'adozione, da parte di Villa Sant'Andrea, di un modello organizzativo ai sensi del Decreto.....	15
3.	Linee Guida di Confindustria.....	15
4.	I destinatari del Modello Organizzativo	16
5.	Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali ..	17
5.1.	- Prima Fase – Individuazione e Analisi dei rischi	17
5.2.	- Seconda Fase – Adozione del Modello Organizzativo – Integrazione e modifica dell'organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto	17
6.	La funzione e la struttura del Modello Organizzativo	18
6.1.	Funzione e struttura del Modello	18
6.2.	Articolazione del Modello	19

CAPITOLO_3

1. Introduzione	21
2. Istituzione dell’Organismo di Vigilanza	23
3. Composizione dell’Organismo di Vigilanza. Nomina, cessazione e sostituzione.	23
4. Funzioni dell’Organismo di Vigilanza	24

CAPITOLO_4

1. Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	26
2. Attuazione del modello organizzativo	26
3. Osservanza del Modello Organizzativo	27
4. Adeguatezza ed Aggiornamento del Modello Organizzativo	28

CAPITOLO_5

1. Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale	29
2. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	29
3. Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello e garanzie inerenti il sistema di segnalazione (Whistleblowing)	31

CAPITOLO_6

1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto	33
1.1. Principi generali.....	33
1.2. Destinatari.....	33
1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	33
2. Prima Sezione – Quadri, Impiegati, Intermedi e Operai	34
2.1. Ambito di applicazione.....	34
2.2. Sanzioni	35
2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la Società.....	37
2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	38
3. Seconda Sezione - Dirigenti	38
3.1. Ambito di applicazione.....	38
3.2. Sanzioni	39
3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società.....	39
3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	39
4. - Terza Sezione – Soggetti apicali	39
4.1. Ambito di applicazione.....	39
4.2. Sanzioni	40

4.3. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni.....	40
4.4. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto.....	40
5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione.....	41
5.1. Ambito di applicazione.....	41
5.2. Inadempimenti.....	41
5.3. Clausole contrattuali.....	41

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (da ora il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, introduce un regime di responsabilità penale a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle società per azioni.

Ai sensi dell’articolo 5 del Decreto, gli enti forniti di personalità giuridica sono direttamente responsabili, per determinati reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel loro interesse o a loro vantaggio¹:

- (i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale) ovvero
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità dell’ente si aggiunge quindi autonomamente a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La dizione normativa esonera implicitamente l’ente ove i predetti soggetti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.

3.1 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L’articolo 6 del Decreto prevede, con riferimento ai reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

- (i) che l’organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;

¹ E’ opportuno evidenziare fin d’ora come il richiesto binomio interesse-vantaggio sia difficilmente conciliabile con le condotte di natura colposa introdotte dall’art. 25-septies; tanto il concetto di interesse quanto quello di vantaggio sembrano possedere una più marcata sintonia con l’imputazione all’ente di illeciti dolosi consumati nel suo ambito, mentre assai più problematica potrebbe risultare la loro effettiva capacità a fungere da indici di collegamento tra l’ente e gli illeciti colposi.

- (ii) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- (iv) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

3.2 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

L'art. 7 del Decreto dispone, per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, che l'ente sia responsabile se la commissione degli stessi è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Similmente a quanto indicato sub 3.1, la stessa norma esclude la predetta responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

4. Gli elementi costitutivi richiesti dal decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 comma 2 del Decreto, prevede, per la sua efficacia, che il modello di organizzazione, gestione e controllo dia risposta alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose individuate dal decreto stesso;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

5. Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Al fine di assicurare la funzione preventiva del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto prevede che lo stesso venga efficacemente attuato dall'Ente.

In particolare, l'art. 7 commi 3 e 4 prevede che il modello sia attuato:

- (i) attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio;

- (ii) attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- (iii) attraverso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso indicate.

6. Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, si configura anche nelle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 c.p. poste in essere da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

In termini sintetici, la responsabilità si ascrive laddove i soggetti *de quo* pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfeziona, in quanto "l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica".

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

7. I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto, che disciplina l'eventualità di reati commessi all'estero, non esclude la responsabilità diretta dell'ente in presenza di tre condizioni:

- (i) che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (ii) che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero;
- (iii) che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

Come per le persone fisiche, resta salvo il disposto degli articoli 7, 8, 9 e 10, c.p.

8. Le varie tipologie di reato

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità², alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto.

La società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto se commessi, come detto, nel suo interesse o a suo vantaggio. Il catalogo dei reati per i quali trova applicazione il Decreto è stato ampliato a più riprese, mediante l'inserimento di tipologie di reato assai diverse. Ad oggi, le fattispecie penali sono le seguenti, come indicato nel Decreto:

(a) Reati contro la Pubblica Amministrazione, in particolare: peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di

² Espressamente previsto dall'art. 4 del Decreto

erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato (o distrazione di fondi pubblici), concussione da parte di persone incaricate di un pubblico servizio, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa aggravata ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986) (artt. 24 e 25 del Decreto);

(b) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635-quinquies c.p.), falsità in documenti informatici (articolo 491-bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (articolo 640-quinquies c.p.) nonché i reati previsti dall'articolo 1, comma 11, del D.Lgs. 105 del 21 settembre 2019 (articolo 24-bis del Decreto);

(c) Associazione per delinquere e reati di criminalità organizzata di cui alla Legge 2009 n. 94, art. 2: associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (articolo 407, comma 2, lettera a), n. 5, c.p.) (articolo 24-ter del Decreto)

(d) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (previsti dalla Legge 2009/99, art. 15) (art. 453 e ss. c.p.), ai quali è stata estesa l'applicazione del Decreto con il D.Lgs. 2001/350, convertito nella Legge n. 409 del 2001 e nella Legge n. 99 del 2009 (art. 25-bis del Decreto);

(e) Reati contro l'industria e il commercio previsti dalla Legge 2009 n. 99, art. 15: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (articolo 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art.

517- quater c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); (art. 25-bis 1 del Decreto);

(f) Reati societari: previsti dal codice civile, dopo il decreto legislativo n. 61 del 2002 e modificati dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.lgs. 38 del 2017: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (articolo 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25-ter del Decreto);

(g) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, ai sensi della Legge 7/2003 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25-quater del Decreto);

(h) Reati connessi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.), come previsto dalla Legge n. 7/2006 (art. 25-quater 1 del Decreto);

(i) Reati contro la personalità individuale: di cui al codice penale (art. 600 e ss. c.p.), riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600- quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) (art. 25-quinquies del Decreto);

(j) Abusi di mercato: ai sensi degli artt. 184 e 185 del Decreto Legislativo 1998 n. 58 come previsto dalla Legge 62 del 2005 (art. 25-sexies del Decreto); (k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime: (artt. 589 e 590, comma 3, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui alla Legge 123 del 2007 e dal D.Lgs. 81/2008 (art. 25-septies del Decreto);

(l) Reati derivanti dall'utilizzo del sistema finanziario per fini di riciclaggio dei proventi di attività criminose o di finanziamento del terrorismo: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648- bis c.p.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) nonché autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p., introdotto dalla Legge 2014 n. 186) come previsto dal D.Lgs. 2007 n. 231 (art. 25-octies del Decreto);

(m) Violazione del diritto d'autore di cui alla Legge 633 del 22 aprile 1941, cui è stata estesa l'applicazione del Decreto con la Legge 99 del 2009 (art. 25-novies del Decreto);

(n) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), come previsto dall'art. 4 della Legge 116 del 2009 (art. 25- decies del Decreto); (o) Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 nonché dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68, che ha inserito nuovi reati ambientali nel codice penale (creando il Titolo VIbis, intitolato "Reati ambientali"), molti dei quali sono stati richiamati nel testo dell'articolo 25-undecies del Decreto, modificato dalla Legge 68 del 2015 (art. 25-undecies del Decreto);

(p) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12- bis, e art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (art. 25-duodecies del Decreto);

- (q) Razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis della Legge 13 ottobre 1975, n. 654), introdotto dalla Legge 167 del 2017; a seguito dell'introduzione del D.Lgs. n. 21 del 2018 tale riferimento deve intendersi riferito all'art. 604-bis del codice penale – "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa", introdotto dalla Legge 167 del 2017 (art. 25-terdecies del Decreto);
- (r) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401), introdotto dalla Legge 39 del 2019 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- (s) Reati tributari di cui al Decreto Legislativo n. 74/2000: Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10) e Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11) introdotte dalla Legge 157/2019, nonché Dichiarazione infedele (art. 4), Omessa dichiarazione (art. 5) e Indebita compensazione (art. 10 quater) – se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro – quest'ultimo introdotta dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- (t) Reati di contrabbando: di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, introdotto dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25 sexiesdecies del Decreto);
- (u) Reati transnazionali: previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, così come individuati dalla Legge n. 146 del 2006 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 e il 31/05/2001".

Per la descrizione delle singole fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto si rinvia all'Allegato n. 1 al presente Modello.

9. Le sanzioni

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

CAPITOLO 2

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Società Agricola

Villa Sant' Andrea S.u.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1. Adozione del Modello Organizzativo

Ai sensi del Decreto, l'adozione di uno o più modelli organizzativi è, dunque, facoltativa.

Villa Sant'Andrea ha, però, ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, e, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

1.1 – La società: struttura organizzativa

La Società Agricola Villa S.Andrea S.u.r.l. (di seguito, anche: “Agricola Villa S.Andrea”, “Villa S.Andrea” o la “Società”), è stata costituita in data 12/1/2010 dal socio unico Villa S.Andrea S.r.l.

La Società Agricola Villa S. Andrea S.u.r.l, a norma di Statuto, ha per oggetto l'esercizio delle attività agricole di cui all'art. 2135 c.c.; la commercializzazione e vendita di prodotti agricoli, sia in Italia che all'estero; la gestione di tenute di caccia; qualsiasi attività relativa alla trasformazione di prodotti agricoli; l'acquisto, la locazione (anche finanziaria) e la gestione di macchine o attrezzi utili all'agricoltura o alle sue attività collaterali o, comunque, atti a promuovere lo sviluppo tecnico e la produzione agricola; l'attività di agriturismo.

La Società ha la sede legale in San Casciano in Val di Pesa (FI), via di Fabbrica n. 63, ove viene svolta l'attività agricola (conduzione di terreni con colture principalmente arboree - vigneto e uliveto - per la produzione di vino e olio destinati alla commercializzazione) e l'attività di agriturismo (attività di ricezione, ospitalità e ristoro).

In data 15/02/2011 la Società ha ricevuto per conferimento (per atto notaio Dr. Antonio Gunnella, rep. N. 28.840 del 15/02/2011, racc. 11.852) da parte del socio unico società Villa S. Andrea S.r.l. il ramo di azienda sito in San Casciano in Val di Pesa, località Monteridolfi, Via di Fabbrica n. 63 avente ad oggetto l'attività agricola della società conferente, comprensivo di tutti gli immobili inerenti l'attività agricola medesima (tra i quali, in particolare, terreni, fabbricati adibiti ad agriturismo, ad uffici direzionali dell'azienda agricola, magazzini, orciaia, cantine e locali per la vinificazione).

Il sistema di *corporate governance* adottato dalla Società Agricola Villa S. Andrea S.r.l. si basa sul ruolo: (i) del Consiglio di Amministrazione, investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli riservati dalla legge e dallo Statuto all'Assemblea dei soci; (ii)

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da tre membri, tra i quali è stato individuato un Amministratore Delegato, al quale, con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, è stato conferito ogni più ampio potere in relazione agli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

La rappresentanza legale della società è attribuita ai consiglieri di amministrazione con potere di firma individuale disgiunta dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

La Società ha nominato, con specifico atto, un procuratore speciale della Società, al quale, in forza di n. 2 procure speciali, conferite rispettivamente in data 23/2/2011 e 21/1/2014, sono stati conferiti i seguenti poteri:

- Rappresentare la società per atti di ordinaria amministrazione;
- Rappresentare la società per tutti gli atti concernenti la gestione del personale dipendente, ed in formazione, (escluso il personale dirigente), sottoscrivendo *inter alia* lettere di assunzione e licenziamento e provvedendo a tutte le correlative formalità ed incombenze di legge, anche per quanto concerne gli aspetti contributivi, previdenziali, assicurativi e fiscali e, in particolare, rappresentare la Società con INPS, INAIL ENPAIA e qualsiasi altro ente;
- Stipulare e risolvere i contratti per le utenze, effettuando depositi e prestando cauzioni;
- Stipulare, modificare e risolvere affitti e locazione di beni immobili, sia rustici che urbani, subaffitti, comodati;
- Riscuotere somme da chiunque e per qualunque titolo dovute alla Società, firmare ed emettere assegni, prelevare da conti correnti; accettare, girare assegni, effetti all'ordine;
- Ritirare dalle Poste, Ferrovie, società di trasporti in genere, la corrispondenza ordinaria, raccomandata, assicurata, vaglia anche telegrafici, telegrammi, colli, pacchi, merci;
- Sovrintendere all'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e in materia di tutela dei dati personali;
- Stipulare contratti in relazione all'attività della società ivi inclusi atti transattivi nonché modificare o risolvere i contratti già stipulati;
- Nominare avvocati e procuratori che rappresentino e difendano la società dinanzi alla autorità giudiziarie, civili, penali ed amministrative e in tutti i procedimenti, anche arbitrali e conciliativi; revocare i mandati conferiti ad avvocati e procuratori, nominare e revocare periti e consulenti, rinunciare ad atti di giudizi, accettare rinunce, impugnare e disconoscere firme e scritture, proporre querele etc.;
- Chiedere concessioni speciali e autorizzazioni e/o concessioni edilizie e idrauliche per le proprietà sociali, con la conseguenza di poter sottoscrivere ogni domanda, e/o documentazione all'uopo necessaria, corrispondere e riscuotere somme da qualsiasi Amministrazione dello Stato, chiedere o riscuotere contributi o agevolazioni nel settore agricolo a qualsiasi Ente;
- Presentare e sottoscrivere le denunce dei redditi e qualsiasi altra denuncia fiscale a nome e per conto della Società; presentare istanze per rimborsi di tasse e imposte e riscuotere i relativi ammontare.

In data 4 settembre 2019, la Società ha poi revocato le citate procure conferite alla Dottoressa Nesi, conferendo alla stessa Dottoressa Nesi, per atto del Notaio Paola Calosi, i seguenti poteri;

1) rappresentare la Società per tutti gli atti di ordinaria amministrazione;

2) rappresentare la Società per tutti gli atti concernenti la gestione del personale dipendente ed in formazione (escluso il personale dirigente), sottoscrivendo "inter alia", lettere di assunzione e licenziamento e provvedendo a tutte le correlative formalità ed incombenze di legge, anche per quanto concerne gli aspetti contributivi, previdenziali, assicurativi e fiscali; in particolare, rappresentare la Società con l'I.N.P.S. (ex S.C.A.U.), I.N.A.I.L., E.N.P.A.I.A. e qualsiasi altro ente;

3) stipulare, modificare e risolvere i contratti per le utenze, effettuando depositi e prestando cauzioni;

4) stipulare, modificare e risolvere contratti in relazione all'attività della Società ivi inclusi contratti di locazioni di beni immobili ed affitto di terreni, sublocazione, comodato di beni mobili ed immobili ed in generale compiere qualsiasi atto relativo alla gestione di beni mobili ed immobili incluso il compimento di qualsiasi formalità catastale nonché stipulare atti transattivi con rinuncia a diritti e/o crediti della Società;

5) acquistare e/o vendere beni mobili anche registrati quali autoveicoli, trattori, macchine agricole e simili ed immobili.

6) nominare e/o revocare Avvocati e Procuratori che rappresentino e difendano la Società innanzi alle Autorità giudiziarie, civili, penali ed amministrative ed in tutti i procedimenti in qualsiasi grado di giudizio nonché in procedimenti arbitrari o conciliativi; nominare e revocare periti e consulenti, rinunciare ad atti di giudizi ed alla relativa azione, accettare rinunzie, impugnare e disconoscere firme e scritture, proporre querele e rinunciare a quelle presentate;

7) riscuotere somme da chiunque e per qualunque titolo dovute alla Società;

8) ritirare dalla Posta, Ferrovie, Società di trasporti in genere, corrispondenza ordinaria, raccomandate, assicurate, vaglia anche telegrafici, telegramma, colli, pacchi e merci;

9) chiedere concessioni speciali ed autorizzazioni e/o concessioni edilizie e idrauliche per le proprietà sociali,

con la conseguenza di poter sottoscrivere ogni domanda e/o documentazione all'uopo necessaria corrispondere e riscuotere somme da qualsiasi Amministrazione locale e dello Stato, chiedere e riscuotere contributi o agevolazioni nel settore agricolo a qualsiasi Ente locale, statale e comunitario, con ampia ratifica di eventuali domande per concessioni edilizie già sottoscritte fino ad oggi;

10) presentare e sottoscrivere le denunce dei redditi e qualsiasi altra denuncia fiscale a nome e per conto della Società; presentare istanze per rimborsi di tasse ed imposte e riscuotere i relativi ammontari; rappresentare la Società avanti tutti gli uffici, Amministrazioni finanziarie e civili sia municipali che provinciali e regionali;

11) aprire, amministrare e chiudere conti correnti bancari stabilendone le condizioni; versare, prelevare, incassare le eventuali somme, pagare eventuali spese di chiusura conti e depositi, rilasciare quietanze e discarico con esonero per l'Istituto pagatore da ogni responsabilità al riguardo; chiedere ed ottenere da Banche ed Istituti di Credito finanziamenti, aperture di credito, anche in valuta, senza garanzia ipotecaria; sottoscrivere domande, dichiarazioni e richieste di finanziamento e/o contributo a Enti e/o organi provinciali, comunali, statali e comunitari, stipulando i relativi contratti; negoziare, girare ed esigere vaglia postali e bancari, assegni bancari e circolari, buoni e mandati, fedi di credito, cambiali e qualsiasi altro titolo con effetto di commercio, effettuare operazioni di coperture tassi e cambi stabilendone le condizioni e sottoscrivendo ogni documento necessario al loro perfezionamento, procedere alla sottoscrizione, switch e rimborso di prodotti di investimento di qualunque specie e natura sottoscrivendo tutti i documenti necessari, effettuare prelevamenti su conti correnti bancari disponibili o scoperti purchè nell'ambito dei fidi accordati, rendere dichiarazioni, produrre documenti, sottoscrivere tutta la documentazione che fosse richiesta per perfezionare tutte le operazioni e fare, insomma, tutto quanto sia necessario ed opportuno per l'efficace espletamento del presente mandato, anche se qui non specificamente indicato, senza che alla nominata procuratrice possa essere eccepita mancanza o imprecisione di poteri;

12) subdelegare a dipendenti e/o terzi in tutto o in parte i poteri di cui ai precedenti paragrafi;

13) sovrintendere ed assicurare il rispetto delle norme di legge presenti e future relativamente alla gestione del personale, ivi incluse le norme di igiene, sicurezza ed infortuni sul lavoro nonché di tutela della privacy.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi, di cui uno con funzioni di Presidente, e due supplenti. Al Collegio Sindacale, ai sensi di legge e di statuto, è affidata, oltre alla vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, la revisione legale dei conti.

Allo stato, nell'ambito del progressivo riassetto organizzativo della Società, sono state definite le seguenti Aree Aziendali:

1. "Agricoltura"
2. "Negozio – Vendita prodotti"
3. "Manutenzioni"
4. "Contabilità e personale"
5. "Agriturismo"

1.2 – L'adozione di un Modello unitario

Ciò premesso, si precisa che la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitario (di seguito, anche il "Modello Organizzativo", o "Modello"), in quanto relativo sia ai soggetti posti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società (di seguito anche: "Organismo di Vigilanza"), appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Con l'adozione del Modello Organizzativo, la Società ha così integrato le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative al disposto del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231; in particolare:

- nel **Codice Etico** sono contenuti i principi di deontologia aziendale e le regole di condotta interna e con i terzi, inclusa la Pubblica Amministrazione, volti a prevenire la commissione di reati e che gli altri comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere;
- nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo sono indicati gli obiettivi perseguiti da Villa Sant'Andrea nell'adozione del Modello, i destinatari di quest'ultimo, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione di tale organismo ed il sistema sanzionatorio; la Parte Generale consta, altresì, di un Allegato descrittivo, nel dettaglio, delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi della normativa in questione;
- la **Parte Speciale** del Modello Organizzativo comprende invece la cd. mappatura delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché le procedure aziendali volte a regolare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, i protocolli aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati.

La Società ha provveduto ad aggiornare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle novità normative intercorse, implementando progressivamente il catalogo dei reati rilevanti.

2. Obiettivi dell'adozione, da parte di Villa Sant'Andrea, di un modello organizzativo ai sensi del Decreto

Come si è visto, Villa Sant'Andrea ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, relativi sia ai soggetti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, volto a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di Villa Sant'Andrea, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

3. Linee Guida di Confindustria

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, Villa Sant'Andrea ha definito il proprio Modello in coerenza con le indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014, anche alla luce delle prescrizioni del Ministero della Giustizia nell'ambito della procedura di cui all'art. 6, comma 3, del Decreto e del D.M. 201/2003, e successivi aggiornamenti.

In base alle direttive contenute nelle citate Linee Guida, un elemento fondamentale da tener presente nella elaborazione di un Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di "rischio accettabile".

E, difatti, essendo la quantità e qualità di controlli istituibili per evitare la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 virtualmente infinita, al fine di non pregiudicare l'operatività aziendale occorre individuare una soglia che permetta di porre un limite al tipo e al numero di strumenti da adottare.

Il rischio è ritenuto "accettabile" quando l'introduzione di strumenti di tutela aggiuntivi rispetto a quelli già esistenti comporta a carico dell'azienda un costo superiore a quello della risorsa da proteggere (per utilizzare un esempio contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, le comuni automobili sono dotate di un sistema di antifurto ma non protette mediante l'intervento di un vigilante armato).

Nei casi di "reati dolosi" la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero violando intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Come chiarito dalla più recente giurisprudenza, la frode cui allude il Decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile ottenere l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia (cfr. Cass., V sez. p., sent. n. 4677 del 2014).

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;

- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

Nei reati "colposi" (ad esempio omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, o reati ambientali punibili per colpa), la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto 231, va modulata diversamente.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciò posto, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Tale sistema dovrà essere:

1. articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
2. ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure aziendali previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

4. I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale) e a quelli sottoposti all'altrui direzione. Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione, per quanto di rispettiva competenza – e ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi – all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri Delegati, al Direttore Generale, al Collegio Sindacale ed ai dirigenti e dipendenti della Società nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, etc.), estranei alla Società ma comunque in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo della Società medesima.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo aziendale, Villa Sant'Andrea ha adottato un Modello Organizzativo "unitario", in quanto relativo sia ai soggetti posti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello.

5. Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali

5.1. - Prima Fase – Individuazione e Analisi dei rischi

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo, ivi incluso il Codice Etico⁴, da intendersi quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, ha comportato, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, lo svolgimento delle seguenti fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria:

- identificazione delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali. In particolare, sono stati censiti ed individuati i punti di contatto tra l'Azienda e la Pubblica Amministrazione – con riferimento sia alle attività d'impresa in senso stretto che alle attività strumentali – e, sulla base di tali dati e dell'analisi dei dati storici, identificate quelle aree che effettivamente possono presentare un apprezzabile rischio di commissione di uno o più reati;
- individuazione delle attività, di competenza degli organi sociali, a rischio di commissione dei reati societari di cui ai riformati articoli 2621 e ss., c.c.; in particolare, sono state individuate le competenze e la loro ripartizione tra le funzioni aziendali ed i diversi organi sociali;
- individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale della Società e del sistema delle deleghe, degli ambiti aziendali interessati;
- analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
- definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti aziendali – ivi inclusi le regole di deontologia aziendale;
- definizione di un piano di ulteriore analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo in essere, in funzione di una loro eventuale revisione in coerenza con i dettami del Decreto;
- definizione del Progetto di Codice Etico della Società, elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo 231 di Villa Sant'Andrea, quale suo presupposto deontologico e comportamentale.

5.2. - Seconda Fase – Adozione del Modello Organizzativo – Integrazione e modifica dell'organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo è rimessa, dall'art. 6, c. 1 del Decreto, "all'organo dirigente" ovvero, nel caso Villa Sant'Andrea, al Consiglio di Amministrazione, cui compete l'organizzazione complessiva della Società e la vigilanza sul generale andamento della gestione.

Nell'ambito di questa fase di definizione e sviluppo del Modello Organizzativo, la Società ha, quindi:

- individuato la struttura e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di organizzazione e gestione, di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, con la definizione di idonee regole di raccordo tra l'attività

⁴ Le attività volte alla definizione del Modello sono state svolte sotto il diretto controllo degli organi amministrativi della Società, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate e mantenendo informato il Collegio Sindacale.

di tale organismo interno e le funzioni degli organi sociali, avuto riguardo, in particolare, all'autonomia e all'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, a presidio a garanzia del corretto funzionamento del Modello stesso;

- individuato le regole volte a disciplinare i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- individuato il sistema disciplinare e sanzionatorio da adottarsi in funzione dell'effettività del Modello;
- individuato un insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello Organizzativo ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della Società;
- individuato la prassi negoziale nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta, da un lato, a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della Società, del Modello Organizzativo 231, dall'altro ad ottenere che tali soggetti, nei rapporti con la Società, tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto;
- analizzato (a) le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, (b) gli ambiti aziendali interessati, (c) le possibili modalità attuative dei reati e (d) le procedure interne ed i sistemi di controllo in essere in tali ambiti;
- analizzato i principi di organizzazione e di comportamento, le regole e procedure interne ed i sistemi operativi di controllo rivolti a tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle cd. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Ad esito, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 23 ottobre 2019, ha, quindi:

- adottato il Codice Etico e la Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs. n. 231/2001;
- nominato l'Organismo di Vigilanza.

6. La funzione e la struttura del Modello Organizzativo

6.1. Funzione e struttura del Modello

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto è dotare la Società di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o vantaggio, dei reati previsti dal Decreto da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò, al fine di consentire alla Società di poter legittimamente beneficiare della speciale forma di esenzione dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo di Villa Sant'Andrea, del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, si configura, quindi, come un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, volti a prevenire la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti sia ai soggetti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambe le categorie di soggetti⁵.

⁵ Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, D. Lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte criminose la cui attuazione si atteggi in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'Azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.

Il sistema di regole è dunque strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla Legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del Decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni aziendali al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa in caso di violazione delle regole previste nel Modello;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da non rendere possibile eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano, nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, una costante attività di effettivo monitoraggio;
- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del Decreto in parola.

6.2. Articolazione del Modello

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura aziendale di Villa Sant'Andrea e si articola in una serie di elementi retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Esso si articola nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del Modello.

Il Codice Etico della Società contiene i principi di comportamento e di deontologia aziendale e le regole di condotta interna e con i terzi, inclusa la Pubblica Amministrazione, atti a prevenire la commissione di reati oltre che gli altri comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

La Parte Generale del Modello Organizzativo si compone anch'essa di più elementi.

Nei Capitoli 1) e 2) sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello – i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello nonché le ragioni che ne hanno

governato la progressiva definizione. Ciò anche al fine di far emergere la coerenza, funzionale e strutturale, del Modello adottato dalla Società con il paradigma organizzativo dettato dal legislatore e con le Linee Guida di Confindustria.

Possono pertanto considerarsi parte integrante di tali Capitoli le molteplici fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- le disposizioni statutarie fondanti il Modello e, in particolare, le funzioni e responsabilità degli organi, sociali ed interni, coinvolti;
- le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo 3 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di cui all'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali.

Anche in tal caso, possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le disposizioni statutarie inerenti l'Organismo di Vigilanza, le delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli 4 e 5 contengono l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello e dunque relative sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo 6 contiene il Sistema Sanzionatorio, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori della Società, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini.

Possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni consiliari e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

Nella definitiva architettura del Modello, anche la Parte Speciale si articolerà in più elementi.

Il primo, così come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a), del D. Lgs. n. 231/01, è rappresentato dalla cd. "mappatura" delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose, alle possibili modalità di aggiramento fraudolento delle procedure interne ed agli ambiti aziendali specificamente interessati.

Il secondo è invece rappresentato dalle regole generali di organizzazione e di comportamento nonché dal complesso delle regole, delle procedure e dei protocolli aziendali adottati dalla Società e di tempo in tempo resi operativi nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio" di possibile commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

In coerenza con quanto indicato nelle Linee Guida di Confindustria, si è dunque inteso realizzare una stretta interrelazione ed un adeguato coordinamento sia tra il Codice Etico della Società e le regole di organizzazione e comportamento introdotte con l'adozione del Modello, sia tra le diverse fonti di tale articolato *corpus* regolamentare.

CAPITOLO 3

L'Organismo di Vigilanza

1. Introduzione

Come già rilevato, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "*organismo dell'ente*", "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza, sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, la Società ha individuato un unico "*organismo*", esterno alla Società stessa, preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Analoghe funzioni sono attribuite a tale organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Tali opzioni (unicità dell'organismo e sua previsione all'esterno della società) sono coerenti con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

In considerazione della specifica realtà aziendale di Società Agricola Villa S. Andrea, la Società ha, quindi, optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma monocratica, collocato all'esterno dell'organizzazione aziendale e dotato di

autonomia funzionale, indipendenza, professionalità e capacità d'azione idonee a garantire il soddisfacimento delle previsioni legislative di cui al Decreto⁶.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione nell'adozione ed attuazione del Modello Organizzativo ex D.lg. 231/01 ha deliberato quanto segue:

- 1) l'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 co. 1 D.lg. 231/01 deve avere struttura monocratica ed essere composto da un professionista esterno, dotato di adeguate competenze in ordine alla legislazione speciale che regola le attività della Società a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto e destinato a non svolgere, in favore dell'azienda, attività incompatibili con la funzione assunta;
- 2) non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni professionali od economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto;
- 3) l'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni e può essere riconfermato; le decisioni in ordine all'eventuale compenso spettante all'Organismo di Vigilanza sono assunte dal Consiglio di Amministrazione, con apposita delibera consiliare, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, all'atto della nomina e con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico restando dovuto il rimborso delle spese connesse all'incarico;
- 4) l'incarico potrà essere revocato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, solo per giusta causa;
- 5) l'Organismo di Vigilanza potrà prendere visione e trarre copia dei libri sociali in relazione a questioni inerenti le proprie competenze;
- 6) il Consiglio di Amministrazione potrà, infine, adottare ulteriori regole volte a garantire, nel rispetto della legge e dello Statuto, l'onorabilità, la professionalità, l'indipendenza, l'autonomia e la continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 co. 1, D.Lvo 231/01.

Pertanto, si è ritenuto opportuno:

⁶ Il tutto nell'alveo di quanto previsto dall'art. 2328, c. 3, cod. civ. (lo Statuto contiene "le norme relative al funzionamento della società"), dall'art. 2381, c. 3, cod. civ. ("il Consiglio di Amministrazione valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società"), dall'art. 2364, comma 1, n. 5 ("L'assemblea ordinaria delibera sulle autorizzazioni eventualmente richieste dallo Statuto per il compimento di atti degli amministratori") e dall'art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001 ("l'organo dirigente" adotta ed attua i "modelli di organizzazione e di gestione....").

- (i) prevedere un organo monocratico composto da un professionista esterno, con consolidata esperienza e specifica competenza in ordine alla legislazione speciale che regola l'attività sociale;
- (ii) prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i membri del predetto Organismo, anche ad integrazione delle previsioni statutarie;
- (iii) prevedere che la revoca dell'Organismo di Vigilanza possa avvenire solo per giusta causa, previa autorizzazione assembleare, quale meccanismo correttivo della dipendenza dagli organi sociali;
- (iv) garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali;
- (v) garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- (vi) assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo l'art. 6, c. 1, lett. a) del Decreto, compete "*all'organo dirigente*" assumere l'iniziativa e decidere in ordine all'adozione di un modello organizzativo conforme alle indicazioni contenute nel Decreto stesso. Al contempo, è necessario presidiare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sul Modello rispetto allo stesso organo dirigente e coordinare le sue funzioni con quelle degli organi sociali.

A tale precipuo fine, la Società ha introdotto, nell'ambito del Modello, alcune specifiche disposizioni atte a contemperare tale duplice esigenza, così come di seguito indicato.

3. Composizione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina, cessazione e sostituzione.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e nel rispetto dello Statuto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello 231", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" e con la sigla "OdV". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura monocratica ed è composto da un professionista esterno con consolidata esperienza e specifica competenza in ordine alla normativa che regola le attività inerenti l'oggetto sociale di Società Agricola Villa S. Andrea S.u.r.l.

Il suddetto professionista esterno è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con apposita delibera consiliare, sentito il Collegio Sindacale, e con l'approvazione dell'Assemblea.

Non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni professionali od economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono portatori di interessi, per conto proprio o di terzi, che siano, in concreto, in conflitto con quelli della Società; (v) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal

Decreto; (vi) coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 - Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità o della legge 31 maggio 1965, n. 575 - Disposizioni contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso, anche straniere, salvi gli effetti della riabilitazione; (vii) coloro che sono stati condannati, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: (a) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267- Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa (b) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria; (c) per un qualunque delitto non colposo, alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno; (viii) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto; (ix) coloro che sono stati sottoposti in via definitiva ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

La nomina a membro dell'OdV ha efficacia a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; il soggetto interessato rilascia, altresì, alla Società una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello resta in carica tre anni e può essere riconfermato. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina, all'atto della nomina, il compenso ed il rimborso delle spese connesse all'incarico, con riferimento all'intero periodo di durata dello stesso.

L'incarico può essere revocato, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, soltanto per giusta causa ovvero nel caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza incombenti sull'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, alla verbalizzazione delle riunioni, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

4. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge all'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze ed alle proposte comunicate dall'Organismo,

un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultimo, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo competente secondo lo Statuto della Società può convocare il Consiglio d'Amministrazione.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza assembleare, l'organo competente può convocare l'Assemblea della Società.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi sociali ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati; l'Organismo di Vigilanza può, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231;
- può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali in relazione a questioni inerenti le proprie competenze;
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure informatiche.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza non comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, salvo preventiva autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione o, in caso di delega, del Consigliere Delegato.

CAPITOLO 4

Attuazione, Osservanza, Adeguatezza ed Aggiornamento del modello organizzativo

1. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Condizione per l'esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che la Società abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- c) all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni e delle procedure costituenti il Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all'adeguatezza del Modello, ovvero sia alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
 - all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

2. Attuazione del modello organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative delle regole e procedure aziendali previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) cura, in stretta collaborazione con la Società, la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in stretta collaborazione con la Società, la formazione del personale, anche attraverso l'organizzazione di corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria (salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza e apprendimento, articolati sui diversi livelli aziendali.

- e) L'Organismo di Vigilanza elabora con cadenza annuale un "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo", sottoponendolo alla valutazione del Consiglio di Amministrazione o, se previsto, del Consigliere Delegato ed informando il Collegio Sindacale. Tale Piano ha ad oggetto, in particolare: (i) la promozione delle attività di controllo da parte dei responsabili delle funzioni aziendali o di Gruppo interessate; (ii) la pianificazione delle verifiche sull'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo, anche in funzione dell'elaborazione di eventuali proposte in tali materie; (iii) la pianificazione delle ulteriori attività di analisi, monitoraggio ed approfondimento in ordine al Modello Organizzativo, anche in funzione della progressiva implementazione delle regole e delle procedure di controllo adottate e da adottarsi in materia;
- f) L'Organismo di Vigilanza verifica il contenuto e lo stato delle proposte di aggiornamento del Modello Organizzativo, esprimendo, su ciascuna proposta, un parere preventivo obbligatorio.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'attuazione del "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo", riferendo agli organi sociali con le modalità e le tempistiche indicate nel Modello.

L'attività di controllo prevista nel Piano ha la finalità: a) di assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni vigenti del Modello; b) individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive; c) sviluppare in azienda la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

L'Organismo di Vigilanza pianifica e gestisce le attività di verifica avvalendosi della collaborazione di personale di altre funzioni aziendali, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

Controlli straordinari non inclusi nel "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo", vengono pianificati nel caso di modifiche nell'organizzazione aziendale o in un determinato processo oppure nei casi di sospetto di violazione del Modello o di comunicazioni di non conformità e, comunque, ogni qualvolta l'ODV disponga controlli *ad hoc*.

3. Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza 231 è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello e tenuto conto anche di quanto indicato nel "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo":

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni e riferendo all'organo amministrativo nonché all'Assemblea, ove reputato utile o necessario;
- b) promuove lo svolgimento, da parte dei diversi responsabili delle aree di attività aziendale, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello (cd. controllo di linea);
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui al successivo Capitolo 6.

All'Organismo di Vigilanza 231 non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

4. Adeguatezza ed Aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento, tenuto conto di tutti gli elementi a tal fine rilevanti e, in particolare, di quelli indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, tenuto conto anche di quanto indicato nel "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo":

- a) effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati, aggiornati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale, con il quadro normativo vigente e con le Linee Guida delle Associazioni di Categoria di tempo in tempo emanate, tenuto conto, in tale ambito, anche delle eventuali violazioni del Modello nel tempo riscontrate;
- c) elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione;
- d) riferisce al Consiglio di Amministrazione in ordine alle iniziative assunte in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, direttamente o a mezzo di delegato, promuove con cadenza annuale – o, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, con la diversa tempistica resa necessaria da variazioni sostanziali nell'organizzazione aziendale o nella normativa di riferimento (introduzione di nuovi reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e/o modifiche delle disposizioni legislative e regolamentari relative all'attività di cui all'oggetto sociale) - la revisione del Modello Organizzativo, apportandovi tutte le correzioni e le integrazioni essenziali o utili affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001, riferendo in merito all'Organismo stesso.

CAPITOLO 5

Flussi Informativi

1. Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Presidente, su base continuativa, in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, con le modalità previste nel Modello.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- 1) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale, riferisce per iscritto al Consiglio d'Amministrazione in ordine: (i) all'attuazione del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello;
- 2) se richiesto e, comunque, con cadenza trimestrale, riferisce per iscritto al Collegio Sindacale in ordine: (i) all'attuazione del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, all'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari, ivi inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione;
- 3) se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in ordine all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d) del Decreto individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale ed il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi dell'art. 2409 bis, c.civ., su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ed i Consiglieri Delegati provvedono, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo, al proprio diretto superiore gerarchico ed al proprio superiore funzionale:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto;
- comunicazione all'Autorità Garante per la Privacy di eventi di data breach

L'assemblea dei soci, il soggetto incaricato del controllo contabile ai sensi dell'articolo 2409 bis, c.civ., il Collegio Sindacale ed i Consiglieri di Amministrazione segnalano all'Organismo di Vigilanza violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più amministratori.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), D. Lgs. 231/2001, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza nella persona del Presidente.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo.

3. Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello e garanzie inerenti il sistema di segnalazione (Whistleblowing)

A tutela dell'integrità della società, gli Amministratori, i Dirigenti ed il Personale della Società devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In particolare, i predetti soggetti devono segnalare, in modo circostanziato, le condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono essersi verificate e di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

All'Organismo di Vigilanza dovranno, altresì, essere comunicati, in modo circostanziato, i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello e inerenti la commissione dei reati descritte nelle Parte Speciale.

In particolare, devono essere segnalate le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per Villa Sant'Andrea ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per Villa Sant'Andrea ai sensi del Decreto;
- operazioni sociali o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per Villa Sant'Andrea ai sensi del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

A tal fine, si segnala che la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello.

In ogni caso, Villa Sant'Andrea adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

Si segnala, inoltre, che la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

È previsto, altresì, che il segnalante ovvero l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo possa denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dello stesso. Inoltre, 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. Si ricorda, infine, che, 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, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. È, altresì, sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è disciplinato dall'apposita procedura di whistleblowing, allegata al presente Modello, la quale configura un canale ulteriore di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. In tale ottica, il canale predefinito è una casella di posta elettronica a cui potranno accedere solamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 6

Il sistema sanzionatorio

1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

1.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. (e) e 7, comma 4, lett. (b) del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico, delle procedure aziendali e delle prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.civ., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di categoria applicati al personale dipendente e dirigente, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico, nelle procedure aziendali e/o nelle prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

1.2. Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.civ. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- 1) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società (c.d. Soggetti apicali);
- 2) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché ai Collaboratori esterni.

1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- 1) elemento soggettivo della condotta;
- 2) elemento oggettivo della condotta, da circostanziarsi in base ai seguenti elementi:
 - rilevanza degli obblighi violati;
 - gravità del pericolo creato;
 - entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
 - livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica rivestito dal soggetto che pone in essere la condotta;
 - presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - eventuale condivisione di responsabilità con terzi (dipendenti o non).

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave tra quelle astrattamente comminabili.

I principi della tempestività e della immediatezza potranno dar luogo all'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio, e salvo l'obbligo per l'Azienda di ripristinare lo *status quo ante* all'adozione del provvedimento punitivo in caso di estraneità del soggetto agente al fatto contestato dimostrata nel merito del giudizio stesso.

L'instaurazione del procedimento disciplinare non obbliga l'Azienda ad attivarsi anche per l'instaurazione di un procedimento presso l'Autorità Giudiziaria.

2. Prima Sezione – Quadri, Impiegati, Intermedi e Operai

2.1. Ambito di applicazione

In seguito all'entrata in vigore dell'art. 25 undecies del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D. Lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. Ambientali, e dell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 (rubricato come "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e inserito dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati intermedi ed operai alle dipendenze della Società ovvero in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità alla Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico e/o funzionale;
- e) omessa vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione, in qualità di "responsabile funzionale," al responsabile gerarchico e all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;

- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla Legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- h) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- i) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni a carico della Società;
- j) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale;
- k) violazione e/o elusione del Sistema di Gestione per la protezione dei dati personali e/i delle Linee Guida e/o della procedura in materia di Data Breach.

2.2. Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a j) è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

2.2.a) Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione con colpa lieve delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o nei casi di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna.

2.2.b) Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nei casi di violazione con colpa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o nei casi di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna, nonché in caso di recidiva nel biennio nelle violazioni delle procedure aziendali e delle prescrizioni di cui al precedente punto 2.2.a).

2.2.c) Multa

Verrà irrogata la sanzione della multa nei casi di violazione con colpa grave delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f).

Inoltre, la medesima sanzione verrà irrogata nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, nonché nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico

o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure aziendali e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

2.2.d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Tale sanzione verrà irrogata nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nonché nei casi di violazione con colpa grave delle procedure aziendali e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- 5) inosservanza delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale e delle prescrizioni e procedure contenute nel Sistema di gestione ambientale della Società, da cui non siano derivate situazioni di pericolo, anche solo potenziale, di danno o di inquinamento ambientale.

2.2.e) Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aziendali e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a h), aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello, nonché nei casi di violazione delle procedure aziendali e/o prescrizioni indicate nel presente Capitolo, paragrafo 2.1, lettere i) e j), nonché in caso di infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico effettuate con dolo.

2.2.f) Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi di violazione delle procedure aziendali e/o prescrizioni indicate nel presente Capitolo, paragrafo 2.1, lettere da a) a j) che, per le modalità della

condotta e/o per le conseguenze della stessa si connotino di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente;
- 4) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25 undecies del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni a carico della Società;
- 5) violazione od omissione, dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza, delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo 2.2.f), la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare non disciplinare.

2.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la Società

I rapporti con i quadri, gli impiegati, gli intermedi e gli operai in regime di distacco presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

“Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 di Società Agricola Villa Sant'Andrea S.u.r.l. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo 6, Sezione Prima, paragrafo 2.1 lettere da a) a k) del Modello Organizzativo della Società, sarà segnalata per iscritto da Società Agricola Villa Sant'Andrea S.u.r.l. alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che Società Agricola Villa Sant'Andrea S.u.r.l. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.

2.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di irrogare le sanzioni al personale dipendente verrà esercitato dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale, nel rispetto delle disposizioni di Legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando preventivamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta nello svolgimento delle suddette attività; inoltre, segnala ai Responsabili delle Direzioni aziendali interessate le violazioni commesse dai quadri, impiegati, intermedi ed operai delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

3. Seconda Sezione - Dirigenti

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto, e limitatamente a tali norme, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, anche in regime di distacco presso terzi che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante l'impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione, in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e all'Organismo di Vigilanza in ordine al mancato rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla Legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s. m. i.), da regolamenti e/o da altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- h) violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- i) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25 undecies del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, delle relative sanzioni a carico della Società;

- j) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione delle fattispecie criminoso previste dal Regolamento n. 679/2016 ovvero violazione e/o omessa vigilanza sul rispetto del Sistema di Gestione per la protezione dei Dati Personali e della procedura in materia di Data Breach;
- k) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

3.2. Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 3.1, lettere da a) a j), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare l'irrogazione delle sanzioni disciplinari specificamente previste (inclusa, come sanzione a sé stante o accessoria, la modifica o la revoca di tutte o parte delle deleghe possedute), sino al licenziamento con preavviso (cd. giustificata) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

3.3. Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società

I rapporti con i dirigenti distaccati presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

“Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 di Società Agricola Villa Sant’Andrea S.u.r.l. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo 6, Seconda Sezione, paragrafo 3.1, lettere da a) a k), del Modello Organizzativo, sarà segnalata per iscritto da Società Agricola Villa Sant’Andrea S.u.r.l. alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che Società Agricola Villa Sant’Andrea S.u.r.l. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.

3.4. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di irrogare le sanzioni al personale dirigente e non distaccato verrà esercitato dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale, nel rispetto delle disposizioni di Legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta nello svolgimento delle suddette attività. Esso segnala inoltre ai Responsabili delle Direzioni aziendali interessate le violazioni commesse dai dirigenti delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

4. - Terza Sezione – Soggetti apicali

4.1. Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società, sono “Soggetti apicali” i Consiglieri di Amministrazione, ivi compreso l'Amministratore Delegato.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nel presente Capitolo, paragrafo 4.2, si applicano nei confronti dei “Soggetti apicali” nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure aziendali e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previste nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi per tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del Soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato;
- d) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione delle fattispecie criminose previste dal Regolamento n. 679/2016 ovvero violazione e/o omessa vigilanza sul rispetto del Sistema di Gestione per la protezione dei Dati Personali e della procedura in materia di Data Breach.

4.2. Sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei Soggetti apicali, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383, 2393 e 2396 c. civ.

4.3. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi Soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del D. Lgs. stesso.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché di quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sulle stesse delle norme, verranno applicate le sanzioni stabilite nelle Sezioni prima e seconda.

Le medesime sanzioni verranno applicate in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero in caso di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui egli è responsabile.

4.4. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Laddove il Soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di Legge applicabili.

5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione

5.1. Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, mediatori, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati della Società nonché di committenti, appaltatori, subappaltatori o fornitori di quest'ultima (soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte della Società stessa) abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, c.civ., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

5.2. Inadempimenti

- a) Violazione delle procedure aziendali e/o prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura e/o prescrizioni attinenti l'incarico ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violazione, anche attraverso comportamenti omissivi, di norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- e) violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale.

5.3. Clausole contrattuali

In particolare, i rapporti con i collaboratori, anche a progetto, con i consulenti e con i cd. "somministrati" vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

- **COLLABORATORE /CONSULENTE**

“Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D. Lgs. 231/2001 di Società Agricola Villa Sant'Andrea S.u.r.l. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel presente Sistema Sanzionatorio formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà Società Agricola Villa Sant'Andrea S.u.r.l. a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati a Società Agricola Villa Sant'Andrea S.u.r.l.”.

- **SOMMINISTRATO**

“Il/la sig. [.....] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D. Lgs. 231/2001 di Società Agricola Villa Sant’Andrea S.u.r.l. che gli sono stati consegnati, comprese le procedure aziendali di riferimento comunicategli e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [.....] è consapevole che l’inosservanza delle previsioni contenute nel presente Sistema Sanzionatorio, costituirà grave mancanza e legittimerà Società Agricola Villa Sant’Andrea S.u.r.l. ad ottenere la cessazione del rapporto di somministrazione, fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società medesima”.