

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 1 di 32

Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali

STATO DI REVISIONE E MODIFICHE			
N. Revisione	Data revisione	Pagina/e modificate	Note
00	12/06/2017		Prima emissione del documento
01	19/02/2019		Aggiornamento reati, deleghe
02	22/12/2020		Aggiornamento reati, deleghe
03	01/07/2022		Aggiornamento reati
04	13/12/2023		Aggiornamento reati / Adeguamento d.lgs. 24/2023 Whistleblowing

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 2 di 32

Sommario

1. Quadro normativo di riferimento
 - 1.1 Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231: genesi ed evoluzione
 - 1.2 I destinatari della disciplina.
 - 1.3 Struttura dell'illecito attribuibile all'ente.
 - 1.4 Il modello organizzativo: ruolo, finalità, struttura, destinatari.
 - 1.5 L'integrazione del modello nei sistemi di gestione
2. Struttura del modello
3. Gestione della documentazione
4. La Società: attività, missione e visione etica
 - 4.2 I profili organizzativo-gestionali: la compliance.
 - 4.3 Responsabile per l'attuazione del modello
 - 4.4 Referente dell'Organo dirigente per il Modello.
5. Disposizioni generali del modello
 - 5.1 Metodo di analisi dei rischi.
 - 5.2 Attività a rischio individuate.
6. Principi di controllo
 - 6.1. Misure di prevenzione
7. Gestione delle risorse finanziarie
8. Organismo di vigilanza

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 3 di 32

8.1. Premessa

8.2 Requisiti dell’Odv

8.7 Poteri e budget

8.8 Durata della carica

8.9 . IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI “WHISTLEBOWING”

8.9.1. Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

8.9.2 Il sistema di segnalazioni whistleblowing adottato da Cantina Terre del Barolo

8.9.3. Il divieto di atti ritorsivi

9. Sistema disciplinare.

9.1 Principi e criteri generali

Ambito di applicazione

9.2 Persone che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione.

9.3 Lavoratori dipendenti.

Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati.

9.4 Fornitori e altri soggetti terzi.

10. Formazione e diffusione del modello

10.1 Criteri generali

10.2 La comunicazione

10.3 La formazione

10.4 Il ruolo dell’Organismo di vigilanza

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 4 di 32

1. Quadro normativo di riferimento

1.1 Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231: genesi ed evoluzione

Il d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sviluppando le indicazioni contenute nell'art. 11 l. 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la responsabilità dell'ente collettivo. Si è trattato di una normativa scaturita dall'obbligo, in capo all'Italia, di adempiere agli impegni derivanti da fonti normative sovranazionali, ovvero la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, firmata a Bruxelles il 26 luglio 1995; il suo primo Protocollo sottoscritto a Dublino il 27 settembre 1996; il Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, firmato a Bruxelles il 29 novembre 1996; la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, sottoscritta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, sottoscritta a Parigi il 17 dicembre 1997.

La responsabilità introdotta è stata etichettata dal legislatore italiano come amministrativa; tuttavia, è più preciso parlare di responsabilità derivante da reato. Ed invero, risponde di illecito amministrativo l'ente nel cui ambito un soggetto apicale o ad esso subordinato abbia commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa.

Proprio in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, si decise di mantenere un atteggiamento prudentiale, limitando il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, infatti, originariamente erano quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione.


Questo ristretto catalogo di reati è stato ampliato nel tempo.

I reati presupposto ai sensi del Decreto e delle successive modifiche.

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione: articoli 24 e 25.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 5 di 32

- Reati informatici e trattamento illecito di dati: articolo 24 *bis*.
- Delitti di criminalità organizzata; articolo 24 *ter*.
- Delitti contro la fede pubblica in materia di falsità in moneta, in carte di pubblico credito e in valori bollo: articolo 25 *bis*.
- Delitti contro l'industria ed il commercio: Articolo 25 *bis*.1
- Reati societari: articolo 25 *ter*.
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini: articolo 25 *quater*.
- Delitti contro la personalità individuale: articolo 25 *quinqües*.
- Reati in tema di abusi di mercato: articolo 25 *sexies*.
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro: articolo 25 *septies*.
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: articolo 25 *octies*.
- 25 *octies*. 1 *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: articolo 25 *novies*.
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: articolo 25 *decies*.
- Reati ambientali: articolo 25 *undecies*.
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare: articolo 25 *duodecies*.
- Reati in materia di razzismo e xenofobia: articolo 25 *terdecies*.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 6 di 32

- Reato transnazionale: articolo 10 Legge 10 marzo 2006 n. 146;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giochi di azzardo o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: articolo 25 *quaterdecies*;
- Reati tributari: articolo 25 *quinqüesdecies*;
- Contrabbando: articolo 25 *sexiesdecies*;
- Delitti contro il patrimonio culturale: articolo 25-*septiesdecies*;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: articolo 25-*duodevicies*.

Per maggiore completezza ed individuazione delle singole fattispecie di reato costituenti presupposto per la responsabilità dell'Ente, si rinvia al documento "Elenco Reati Presupposto", Allegato A alla presente Parte Generale.

Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono:

- **sanzioni pecuniarie** (fino a 1,5 milioni di euro: da 100 a 1.000 quote, ove il valore di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00).

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria: qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo; qualora il danno patrimoniale cagionato sia

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 7 di 32

di particolare tenuità; qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso; qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

- **sanzioni interdittive**, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

(a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate:

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

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 8 di 32

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

Si tiene a segnalare che l'articolo 1 comma 9 della Legge anticorruzione (Legge n. 3/2019) è intervenuto sul testo del D.Lgs. 231/2001, aumentando la durata delle sanzioni interdittive che possono essere inflitte alle società.

Inoltre, è stata introdotta la possibilità di beneficiare di sanzioni interdittive irrogate per un periodo inferiore laddove l'ente si attivi per porre rimedio alla condotta posta in essere.

In sintesi, la legge anticorruzione si fonda su tre temi principali: il contrasto dei reati contro la PA, la prescrizione del reato e la trasparenza di partiti e movimenti politici.

Di particolare interesse per le imprese, e quindi per LAMP S.P.A. le norme relative ai reati contro la PA: nel più ampio quadro di un inasprimento delle pene principali e accessorie per i reati di corruzione, si trovano norme che, con riferimento alla responsabilità amministrativa di società ed enti, prevedono un aumento della durata delle sanzioni interdittive e introducono una causa di non punibilità per la collaborazione prestata spontaneamente alle autorità prima di avere notizia di essere sottoposti ad indagini ed entro quattro mesi dalla commissione del reato.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 9 di 32

- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche per equivalente, è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva), anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato.

L'articolo 26 del Decreto prevede che le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti di cui all'elenco al punto precedente. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Può, quindi, a ragione affermarsi che la dilatazione del perimetro applicativo della disciplina in esame, rende la normativa ad essa dedicata di fondamentale rilievo nella gestione del rischio penale di impresa.

Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 10 di 32

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.2 I destinatari della disciplina.

I destinatari di questo nuovo modello di responsabilità sono le persone giuridiche, le società, le associazioni anche non riconosciute, gli enti pubblici economici.

1.3 Struttura dell'illecito attribuibile all'ente.

L'illecito amministrativo attribuibile all'ente è una fattispecie complessa, costituita anzitutto dal reato (tra quelli espressamente previsti nel d. lgs. n. 231 del 2001) commesso da un soggetto apicale o da persona a questo subordinata.

Per **apicali** s'intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.


Per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali.

Accanto al reato della persona fisica, che è il presupposto indefettibile per l'eventuale affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, occorrono, ai fini dell'integrazione dell'illecito corporativo, altri due elementi, uno oggettivo e l'altro soggettivo.

Quanto all'elemento oggettivo, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'**interesse o a vantaggio dell'ente**, tant'è che se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, l'ente cui afferisce non potrà risponderne.

Con riguardo, invece, ai criteri di **imputazione soggettiva**, per ragioni di compatibilità del nuovo modello di responsabilità con il canone costituzionale della personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.) e, per conseguenza, dovendo l'ente rispondere per un fatto proprio e colpevole, si è deciso di ancorare la colpevolezza dell'ente al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte della società di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà quindi dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 11 di 32

quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le **caratteristiche minime obbligatorie che il Modello** definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 6) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *"L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 12 di 32

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

In sintesi, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie dell'illecito dell'ente: il reato commesso da soggetto afferente all'ente, l'interesse o il vantaggio per l'ente, il difetto di organizzazione, che si concreta più specificamente nell'assenza o inadeguatezza o mancata applicazione del modello organizzativo.

L'accertamento dell'illecito dell'ente di norma avviene secondo le regole del procedimento penale e contestualmente all'accertamento del reato dell'apicale o del subordinato (*simultaneus processus*).

1.4 Il modello organizzativo: ruolo, finalità, struttura, destinatari.

Ruolo del Modello: il modello organizzativo, gestionale e di controllo (d'ora in poi, il Modello), voluto dal legislatore del 2001 e pensato alla stregua dei *compliance programs* statunitensi, rappresenta – guardando alla struttura dell'illecito più sopra analizzata – la condizione di esonero da responsabilità. Il modello organizzativo ha, infatti, efficacia esimente e permette all'ente di ottenere, nel caso si instauri un procedimento penale, una pronuncia assolutoria, sempre che si realizzino le altre condizioni richieste dalla legge, vale a dire l'istituzione di un organismo di vigilanza, la corretta attuazione del modello e il suo aggiornamento, l'elusione fraudolenta del modello, la vigilanza da parte dell'organismo stesso.

Finalità del Modello: predisporre e attuare il modello organizzativo significa dotarsi di uno strumento diretto a bene organizzare il proprio ente, idoneo a prevenire e/o contenere il pericolo di commissione del reato e, ove l'illecito venga commesso, neutralizzando, o quantomeno limitando, il rischio di condanna penale e, prima ancora, di applicazione delle sanzioni (interdittive, pecuniarie, confisca) in fase cautelare.

Struttura del modello:

- selezione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- identificazione e analisi, in relazione alle singole attività a rischio, dei presidi esistenti: prassi, procedure e controlli;
- protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione del reato;

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 13 di 32

- regole inerenti all'organismo di vigilanza, autonomo e indipendente, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento;
- flussi informativi verso l'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare.

Destinatari: il Modello è vincolante per:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), anche di fatto.

1.5 L'integrazione del modello nei sistemi di gestione

Il punto di partenza per la costruzione del modello è la presa di coscienza che in generale quasi tutte le aziende del comparto vitivinicolo si sono negli anni attrezzate per adeguarsi agli standard di legalità richiesti dal settore agroalimentare.

Sotto il profilo della normativa cogente, il riferimento precipuo è al sistema cogente HACCP la cui funzione è quella di sviluppare nell'impresa un approccio organizzativo focalizzato sulla garanzia della qualità igienica dei prodotti, basandosi sulla soddisfazione dei requisiti definiti dalle vigenti normative in materia di Legislazione Alimentare (in particolare dal Reg. CE n° 852/2004); in secondo luogo al sistema relativo alla rintracciabilità, di cui al Reg. CE 178/2002, il quale mira a sviluppare nell'impresa un approccio organizzativo focalizzato sulla capacità di garantire la rintracciabilità dei prodotti secondo i requisiti definiti dalla suindicata fonte normativa.

Sotto il profilo della normativa volontaria il riferimento è ai sistemi di Gestione per la Sicurezza Alimentare secondo la norma internazionale ISO 22000:05 e ai sistemi di gestione per la Rintracciabilità secondo la norma ISO 22005:08.

Parallelamente si riscontra l'adozione in capo alla maggior parte delle aziende del settore di Sistemi di Gestione per la Qualità dei Processi, secondo la norma UNI EN ISO 9001:08, affiancati in taluni casi da sistemi di gestione ambientali (ISO 14001, EMAS) e da sistemi di Gestione per la Sicurezza certificabili secondo la norma OHSAS 18001.

La circostanza, quindi, che le aziende risultino già dotate di prassi e/o procedure dirette a controllare il rischio di molte fattispecie rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa derivante da reato ex d. lgs. 231/01 ha portato l'azienda – secondo l'orientamento espresso dall'Associazione di Categoria Unione Italiana Vini - a pensare e realizzare il Modello di gestione del rischio reato quale strumento di integrazione e ottimizzazione dei sistemi interni esistenti, assurgendo a loro collante naturale, nonché a occasione di loro miglioramento in termini di efficienza.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 14 di 32

Nel processo di costruzione del Modello l'azienda ha svolto in primo luogo un'analisi dei rischi di commissione di reati presupposto, al fine di individuare quelle aree di attività che possono presentare criticità in termini di responsabilità ex d. lgs. 231/01; tali fasi vengono descritte con maggior dettaglio nei paragrafi successivi.

In particolare la cantina Terre del Barolo ha scelto di indirizzarsi, nel corso degli anni, verso l'implementazione di sistemi di gestione volontari, in materia di qualità, sicurezza alimentare, igiene degli alimenti e rintracciabilità, nonché in materia ambientale, anche al fine di offrire maggiori garanzie ai propri clienti e a tutte le parti interessate.

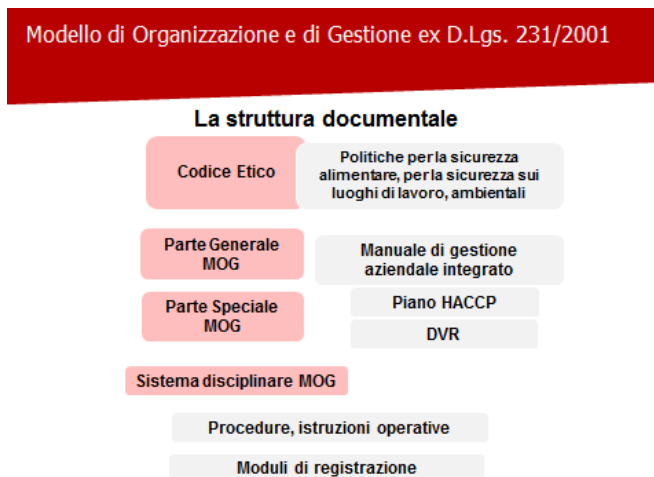
Per questo motivo la scelta di indirizzarsi verso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione ex d. lgs. 231/2001 è in linea con le scelte precedentemente attuate e il modello di seguito descritto nei suoi principi generali fa riferimento, quando possibile, a documenti già presenti all'interno dell'organizzazione aziendale, cui si rimanda per approfondimenti.

2. Struttura del modello

Il modello dell'azienda è stato strutturato attraverso la costruzione dei seguenti documenti principali:

- **PARTE GENERALE - informazioni e disposizioni generali del modello di organizzazione e gestione ai sensi del d. lgs. 231/2001:** contiene le informazioni generali per la lettura e la comprensione dell'organizzazione aziendale e del modello organizzativo costruito dall'azienda in ottemperanza a quanto previsto dal decreto suddetto;
- **CODICE ETICO:** costituisce l'elemento centrale della cultura aziendale; esso si prefigge di regolamentare i rapporti dell'azienda con i suoi stakeholder ed è vincolante per tutto il personale aziendale, in quanto contiene le regole di comportamento da seguire per la difesa da tutti quei reati che non prevedono specifiche misure preventive;
- **PARTE SPECIALE:** contiene le misure preventive e di controllo, adottate dall'azienda per la gestione delle attività individuate come sensibili e che richiedono un maggior dettaglio e specificità di trattazione;
- **Altri documenti o procedure specifiche** richiamate dai documenti precedenti e che possono rafforzare le misure preventive predisposte dall'azienda per la prevenzione dei reati.
- **SISTEMA DISCIPLINARE:** contiene e regola le sanzioni per le eventuali violazioni del Modello commesse dai destinatari di esso, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, ispirandosi ai principi di gravità e proporzionalità.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 15 di 32



3. Gestione della documentazione

L'iter di redazione, approvazione, modifica, distribuzione e conservazione dei documenti è descritto nel manuale di gestione aziendale, cui si rimanda integralmente.


4. La Società: attività, missione e visione etica

La descrizione esaustiva delle attività svolte dall'azienda è riportata nell'introduzione al manuale di gestione aziendale.

La missione aziendale e gli obiettivi generali sono riportati nella politica integrata aziendale, inserita nel manuale di gestione aziendale.

La visione etica si base sui seguenti principi fondamentali:

- il rispetto delle leggi vigenti in ciascun Paese dove l'impresa opera, da parte di tutti coloro che hanno rapporti con l'impresa medesima (dipendenti, collaboratori, fornitori, partner commerciali etc.);

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 16 di 32

- trasparenza, correttezza e onestà nello svolgimento dell'attività dell'impresa (azioni, operazioni, transazioni etc.), da condurre con professionalità, lealtà e diligenza.

4.1. I profili societari.

Terre del Barolo Scarl è una società cooperativa a responsabilità limitata, dotata di un Consiglio di Amministrazione composto da 23 componenti (eletti dall'assemblea ordinaria), da un comitato esecutivo con 7 membri (che opera su delega degli amministratori) e da un collegio sindacale con 5 componenti (i dati si riferiscono alla visura camerale aggiornata a seguito del rinnovo delle cariche avvenuto a gennaio 2019).

L'azienda ha definito deleghe e poteri in relazione a particolari figure quali il Presidente e il Vice Presidente che, oltre alle deleghe disposte dall'art. 40 dello Statuto Sociale, hanno delega:

- nella gestione dei rapporti con le associazioni, le Cooperative e le Società con le quali la Cantina ha partecipazione o è socia;
- nella formulazione dei prezzi di vendita del prodotto in bottiglia o sfuso, in accordo con il Responsabile Commerciale e secondo le linee indicate dal Comitato Esecutivo e dal Consiglio d'Amministrazione;
- nella gestione delle spese per l'acquisto o riparazione, manutenzione o sostituzione di materiali e/o macchinari e/o attrezzature legati alla produzione e al funzionamento dell'azienda nel limite di spesa di 10.000€, elevabile a 20.000€ in caso di assoluta urgenza, per ogni singola operazione;
- nella firma dei mandati di agenzia e contratti di consulenza e mediazione, in accordo con il Responsabile Commerciale;
- nella vendita dei cespiti non più utilizzati o sostituiti con macchinari di più recente tecnologia nel limite di 10.000€ per ogni singola operazione;
- nella gestione degli interventi pubblicitari, adesioni a fiere e manifestazioni promozionali di concerto con il Responsabile Commerciale nei limiti di spesa di 20.000€ per ogni singola operazione;
- nella riscossione di qualsiasi somma o qualsiasi titolo dovute alla Cooperativa lasciandone regolare ricevuta;
- nella gestione dei rapporti con le banche per l'ordinaria gestione e per gli impieghi della liquidità secondo le linee indicate dal Consiglio d'Amministrazione.

La figura del presidente, legale rappresentante, risulta coincidere con quella del "datore di lavoro" per le materie afferenti la salute e sicurezza sul lavoro, la tutela dell'ambiente, sicurezza e igiene alimentare.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 17 di 32

In verbale del Consiglio d'Amministrazione del 2 febbraio 2016, riconfermato nel verbale del 18 gennaio 2019, si evincono anche i poteri e le deleghe attribuite al Comitato esecutivo, al Responsabile Commerciale e al Responsabile Amministrativo.

4.2 I profili organizzativo-gestionali: la compliance.

La struttura organizzativa è quella che risulta dall'**Organigramma Aziendale**, documento quest'ultimo che è parte integrante del Modello. Il dettaglio delle responsabilità è riportato nel **Mansionario Aziendale** e negli altri documenti facenti parte del modello (parte speciale, procedure e istruzioni).

Nell'Organigramma sono indicati i soggetti gerarchicamente sovraordinati, i quali devono osservare le disposizioni del Modello e richiedere che le stesse siano rispettate dai sottoposti, su cui a tal fine vigilano; al riguardo, spetta ai sovraordinati il dovere di comunicare le disposizioni del Modello da osservare, segnalando la loro mancata osservanza, nonché l'onere di apprestare procedure, istruzioni e quant'altro sia utile all'attuazione dei controlli del Modello da parte dei sottoposti.

L'azienda adotta un sistema di deleghe, per cui ad ogni delega – se formalizzata nel rispetto dei requisiti di legge e accettata dal delegato – corrisponde il trasferimento di determinate funzioni e delle relative responsabilità.

Il sistema delle deleghe adottato dall'azienda è quello riportato nella visura camerale, documento che fa parte integrante del Modello organizzativo, nonché nel **Mansionario Aziendale**.

4.3 Responsabile per l'attuazione del modello

Spetta al Presidente dare attuazione al Modello.

Dare attuazione al Modello significa:

1. mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello. Per questo, copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti è depositata presso la sede dell'azienda;
2. assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;
3. programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 18 di 32

4. 4 Referente dell'Organo dirigente per il Modello.

Nell'Organigramma e nel Mansionario è individuato il Referente dell'Organo dirigente per il Modello. Esso è un membro di tale organo che ha la responsabilità di promuovere nell'ambito di tutta l'organizzazione aziendale quanto previsto dal Codice etico e dal Modello.

5. Disposizioni generali del modello

L'aggiornamento del Modello avviene con cadenza almeno triennale ed è comunque soggetto a revisione nelle ipotesi di violazioni significative delle prescrizioni del Modello, di variazioni dell'assetto organizzativo-societario, di modifiche della disciplina applicabile.

5.1 Metodo di analisi dei rischi.


Il Modello è stato elaborato tenendo conto di una serie di elementi quali l'attività svolta dalla Società, la sua struttura, la natura e le dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto all'analisi degli ambiti di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal d. lgs. n. 231 del 2001 per il tramite di un apposito audit. Tale audit è stato condotto avvalendosi di un documento, propriamente di una "Check-list per la valutazione dei rischi di reato" (d'ora in poi check-list) contenente una serie di domande, suddivise per ambito di reato presupposto. Tale questionario è servito a raccogliere una serie di informazioni rilevanti per l'individuazione delle attività a rischio reato. I risultati dell'indagine così condotta sono stati riepilogati in una "Relazione di audit per l'analisi e la ponderazione del rischio reato ex d. lgs. n° 231 del 2001") e dal successivo aggiornamento.

Nello specifico, l'impiego della check-list ha permesso di raccogliere informazioni circa la storia dell'ente, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per il corretto esercizio dell'attività di impresa, le principali attività produttive svolte dall'ente, nonché ulteriori informazioni, tutte decisive ai fini dell'analisi del rischio.

Coerentemente con il dettato normativo del Decreto (art. 6 comma 2 d. lgs. n. 231 del 2001) e con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al 31.3.2008, l'azienda ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante la sottoposizione ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte della check-list;
- ad una valutazione dei rischi di commissione di reati;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 19 di 32

- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per l'attenuazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

L'attività di analisi del rischio, funzionale alla predisposizione del Modello, è stata svolta con l'ausilio di consulenti esperti del comparto vitivinicolo, che hanno collaborato con l'ente sia con riguardo all'individuazione del rischio-reato, attraverso la somministrazione della check-list, sia in ordine alla valutazione degli altri documenti rilevanti, con particolare riferimento al sistema in materia di deleghe, poteri e attribuzioni di responsabilità, nonché ai presidi di controllo, alle procedure operative e alle prassi aziendali già esistenti.

Le risposte alla check-list e l'analisi dei documenti ritenuti rilevanti hanno costituito la base di partenza per la valutazione del rischio aziendale. I dati così emersi sono stati ulteriormente elaborati e in particolare confrontati con i rischi tipici del settore vitivinicolo, individuando così i rischi specifici dell'ente; anzi, proprio confrontando questi ultimi con quelli caratterizzanti il settore vitivinicolo, si è potuto valutare se l'ente presenti peculiarità rispetto all'impresa vitivinicola media.

Tale raffronto è stato compiuto con l'ausilio delle competenze fornite da Unione Italiana Vini, la quale ha provveduto nel tempo a raccogliere una serie di informazioni rilevanti per definire i rischi tipici di commissione di reato caratterizzanti il comparto.

Traccia dell'analisi espletata è rappresentata dalla relazione di "Audit per l'analisi e la ponderazione del rischio reato ex d. lgs. 231/01", in cui si dà conto con maggior dettaglio del metodo utilizzato per l'attività di analisi e ponderazione del rischio reato, e dei risultati ottenuti in termini di rischio aziendale.

5.2 Attività a rischio individuate.

I reati per cui l'azienda può rispondere dell'illecito amministrativo ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2001 sono tutti quelli tassativamente indicati nel d. lgs. n. 231 del 2001 ed elencati sia nella check-list di audit propedeutico sia nella relazione di audit.

Dalla relazione di audit emergono i principali ambiti di rischio di commissione di reati cui l'azienda è esposta:

- 1. Reati in materia di sicurezza sul luogo di lavoro (articolo 25 septies).**
- 2. Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25 bis.1).**

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 20 di 32

3. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (articolo 24)**
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (articolo 25).**

Inoltre, le analisi e verifiche effettuate a seguito delle modifiche normative apportate al D.Lgs. 231/01 negli anni 2019 e 2020 che hanno segnato, oltre all'ampliamento e rivisitazione del catalogo dei reati contro la Pubblica Amministrazione, l'introduzione di nuovi reati quali quelli tributari, hanno condotto la Società a valutare anche tali ambiti di rischio che non possono ritenersi estranei alla realtà aziendale:

5. **Reati tributari (articolo 25 *quinquiesdecies*) e Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25 *octies*).**

Per quanto attiene ai **reati ambientali (articolo 25 *undecies*)** l'azienda possedendo la certificazione volontaria secondo ISO 14001 ed EMAS ha svolto una valutazione dei rischi a tutto campo (più estesa rispetto a quanto previsto dal legislatore in termini di reati presupposto sul tema) ed ha definito apposite misure preventive in tal senso. E' altresì prevista un'apposita sezione dedicata nell'ambito della Procedura Flussi Informativi verso ODV.

I processi che comprendono attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità di commissione del reato oppure, e anche, quei processi non soggetti al rischio diretto di commissione del reato e, pur tuttavia, oggetto di misure di prevenzione reputate idonee alla prevenzione o alla minimizzazione del rischio reato, si definiscono processi sensibili.

È su questi processi che l'azienda ha deciso di intervenire, in primo luogo tramite l'adozione del Codice Etico e dei principi generali di controllo e prevenzione quali specificati nella presente Parte Generale del Modello e più specificamente secondo le modalità descritte nella Parte Speciale del Modello.

In ogni caso si sottolinea che l'azienda ha ritenuto necessario gestire tutti i reati previsti dal catalogo dei cd. reati presupposto ex d.lgs. 231 riportando nella "**Tabella Modalità di copertura dei reati**", in allegato, le misure preventive adottate per ciascuno di essi.

In particolare sono previsti tre livelli di garanzia progressivi:

- 1) descrizione delle misure preventive nel Codice Etico e nei principi generali previsti nei paragrafi successivi del presente documento;

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 21 di 32

- 2) oltre al livello precedente, pianificazione di attività formative specifiche;
- 3) oltre ai livelli precedenti, misure preventive specifiche previste ed indicate nella Parte Speciale.

6. Principi di controllo

L'azienda ha adottato un sistema normativo basato sulla modularità coerente e funzionale al sistema di controllo interno. Questa scelta permette di rintracciare distinti livelli di misure di prevenzione e controllo di seguito descritti e rappresentati graficamente nel documento "Modalità di copertura dei reati".

6.1. Misure di prevenzione

Al fine di prevenire o di minimizzare il rischio di commissione di tali reati, l'azienda ha dunque adottato principi generali di controllo e prevenzione, di seguito elencati, che sono sovraordinati ai protocolli generali di prevenzione (codice etico) e ai protocolli specifici di prevenzione applicabili a ciascuna delle attività a rischio identificate:

- Chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa (Mansionario);
- Separazione dei compiti attraverso una corretta attribuzione delle responsabilità, coerente con il sistema delle deleghe, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- Esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- Proceduralizzazione delle attività aziendali a rischio, al fine di: definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime, garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati strumenti;
- Esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- Esistenza di meccanismi di sicurezza anche informatici che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

7. Gestione delle risorse finanziarie

La cantina Terre del Barolo gestisce le risorse finanziarie, fissando soglie quantitative e in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità delle singole persone.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 22 di 32

I controlli rilevanti inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, in riferimento alle attività dei processi sensibili individuati, sono:

- i vertici dell'azienda devono provvedere ad individuare, in una prospettiva di medio e lungo termine, i fabbisogni finanziari necessari per condurre l'attività aziendale, individuando fonti e modalità di copertura;
- rispettare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie;
- per ogni operazione fornire un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli successivi che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- documentare l'effettuazione dei controlli delle operazioni effettuate.
- tutte le operazioni inerenti ad attività o a prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di vigilanza.

8. Organismo di vigilanza


8.1 Premessa

L'organismo di vigilanza (d'ora in poi OdV) ha il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- sul funzionamento del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello.

I singoli compiti dell'OdV sono quelli di legge e saranno ulteriormente dettagliati nel Regolamento che l'OdV adotterà una volta nominato.

L'Organismo di vigilanza è organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione al fine di adempiere ai compiti sopra indicati. Per i soggetti componenti l'Organismo di Vigilanza, così come definito dal verbale di Consiglio d'Amministrazione che formalizza la sua nomina, l'azienda garantisce il possesso dei requisiti definiti al paragrafo successivo. Ogni componente dell'OdV CON L'ACCETTAZIONE DELL'INCARICO, IMPLICITAMENTE DICHIARA DI ESSERE IN POSSESSO DEI SUDETTI REQUISITI. Ogni variazione rispetto a quanto dichiarato al momento della nomina deve essere segnalato tempestivamente all'Organo dirigente. Il verbale di avvenuto conferimento dell'incarico, una volta accettato, è opportuno che sia formalmente comunicato da parte dell'organo dirigente a tutti i livelli aziendali in modo che siano chiari i poteri, i compiti e le responsabilità dell'odv,

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 23 di 32

nonché la sua collocazione gerarchica e organizzativa, le finalità della sua costituzione e i canali di comunicazione identificati per poter effettuare segnalazioni in merito al modello adottato.

In conformità a tali prescrizioni l'OdV dell'azienda è di natura plurisoggettiva e di composizione mista (esterna / interna), secondo quanto indicato dalle Linee Guida Confindustria 2014. Tale impostazione garantisce all'interno dell'Organismo la presenza sia di competenze di natura tecnico-giuridica (membro ODV esterno), sia di competenze tecnico-operative legate al settore produttivo dell'azienda (membro ODV interno). Quest'ultimo nello specifico funge da punto di riferimento per tutti i dipendenti rispetto alle materie connesse al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e garantisce una continuità d'azione rispetto alla vigilanza interna aziendale.

8.2 Requisiti dell'OdV

Propri dell'OdV sono i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d'azione.

8.3 Onorabilità.

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV e decadenza in caso di sopravvenienza rispetto alla nomina:

1. sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non passate in giudicato, per uno dei reati presupposto di cui al d. lgs. n. 231 del 2001;
2. condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, alla pena accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la pendenza di un procedimento penale per i reati di cui al punto 1 e 2.

8.4 Autonomia e indipendenza.

Garantiscono l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV le seguenti condizioni:

- a. l'inserimento dell'OdV nell'organigramma quale unità di staff del Consiglio di amministrazione/gestione al quale relaziona;
- b. l'OdV non può avere compiti operativi poiché la partecipazione a decisioni ed attività lavorative vizierebbero, sotto il profilo dell'obiettività, il suo giudizio in occasione delle verifiche sull'osservanza del Modello;
- c. risultano incompatibili con la carica di membro dell'OdV i componenti del Consiglio di gestione, gli amministratori della società che possano condizionare l'autonomia decisionale della stessa ovvero coloro che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale sociale;

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 24 di 32

- d. sono incompatibili con la carica di membro dell'OdV altresì coloro che abbiano conflitti di interesse e/o relazioni di parentela con gli organi sociali;
- e. nel caso in cui il ruolo di componente dell'OdV sia svolto da un soggetto interno dell'Ente, quest'ultimo non può avere, né nell'ambito dell'Ente di appartenenza né in quello controllante e/o controllato, funzioni operative;
- f. non possono far parte dell'OdV professionisti esterni che si trovino in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione di altri compiti assegnatigli dalla società o da altri enti che, con questa, abbiano rapporti.

8.5 Professionalità.

I componenti dell'OdV devono garantire il possesso di specifiche competenze.

- a. competenze specialistiche in sistemi di organizzazione, gestione e controllo, precipuamente comprensive della conoscenza ed esperienza in materia di tecniche di analisi e valutazione del rischio e di predisposizione di misure per il suo contenimento;
- b. competenze di tipo giuridico, con particolare riguardo al settore penalistico, poiché risulta indispensabile la conoscenza della struttura dei reati di rilevanza e le singole modalità commissive;

Per quel che attiene alla materia relativa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse previste dalla normativa di settore (ad es.: RSPP- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; RSL – Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza; MC- medico competente).

8.6 Continuità di azione.

L'OdV deve garantire la continuità della propria azione di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello: per conseguenza, esso dovrà operare senza interruzioni e con modalità che potranno essere calibrate in funzione della diversa composizione dell'Organismo. La calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi sono aspetti rimessi al potere di autoregolamentazione proprio dell'OdV. Quanto ai flussi informativi in particolare il presente Modello prevede apposita Procedura volta a regolamentarne cadenze, contenuti e soggetti responsabili.

8.7 Poteri e budget

Le attività dell'OdV non sono suscettibili di sindacato da parte di altro organismo, ad eccezione dell'organo dirigente, il quale, in quanto diretto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è chiamato a valutare l'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale, e senza la necessità del previo consenso, al fine di ottenere ogni informazione o elemento ritenuto necessario all'adempimento dei compiti previsti dal d. lgs. n. 231 del 2001. L'OdV può avvalersi del contributo di tutte le strutture aziendali ed altresì di consulenti esterni.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 25 di 32

È l'OdV che DISCREZIONALMENTE VALUTA COME DISCIPLINARE IL PROPRIO FUNZIONAMENTO INTERNO (CADENZE TEMPORALI DEI CONTROLLI, INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI VIGILANZA ECC.) E SE RICORRERE ALLA predisposizione di un apposito regolamento interno-

Per il suo funzionamento l'OdV ha a sua disposizione adeguate risorse finanziarie, il cui ammontare viene proposto dall'OdV medesimo ed è approvato dall'Organo dirigente. Tali risorse dovranno essere impiegate ogniqualvolta risultino necessarie all'OdV per il corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte etc.).

8.8 Durata della carica

I componenti dell'OdV durano in carica per 1 anno: tale durata è rinnovabile, tuttavia in questo caso l'organo dirigente dovrà motivare.

In casi di particolare gravità, l'organo dirigente può sospendere dalle sue funzioni un componente dell'organismo e nominare un sostituto ad interim.

I componenti dell'OdV possono essere revocati solo per giusta causa.

8.9 . IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI "WHISTLEBOWING".

8.9.1. Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la **Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali** (cd. disciplina *whistleblowing*).

L'obiettivo della Direttiva Europea è stabilire norme minime comuni per **garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni** del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 26 di 32

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- **i dipendenti;**
- **i lavoratori autonomi;**
- **i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti;**
- **i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;**
- **gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.**

Si precisa che la tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) **quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;**
- b) **durante il periodo di prova;**
- c) **successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.**

Possono essere **oggetto di segnalazione**, per gli enti come Cantina Terre del Barolo comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo che consistono in:

1. **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;**
2. **violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;**

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti; possono essere **oggetto di segnalazione**, infine, **anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.**

8.9.2 Il sistema di segnalazioni *whistleblowing* adottato da Cantina Terre del Barolo.

La Società ha implementato un sistema di segnalazioni *whistleblowing* nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 27 di 32

In particolare, la Società ha adottato i seguenti **canali di segnalazione interna**:

- canale scritto: al link https://terredelbarolo.com/mog231_whistleblowing/, con la piattaforma informatica **WallBreakers**, attraverso il modulo di compilazione ivi presente, potendo scegliere se effettuare la segnalazione in forma anonima o meno;
- canale orale: al link https://terredelbarolo.com/mog231_whistleblowing/ con la piattaforma informatica **WallBreakers**, la persona segnalante potrà richiedere un **incontro diretto** che deve essere fissato entro un termine ragionevole dall'arrivo della richiesta.

Il **destinatario e gestore delle segnalazioni** è il **Presidente dell'Organismo di Vigilanza**, soggetto in possesso dei necessari requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza e di un'adeguata formazione professionale.

La Società ha adottato una specifica **Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing**, a cui si rinvia per i dettagli, che definisce i seguenti aspetti operativi:

- identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- individuazione del destinatario delle segnalazioni interne;
- indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- previsione delle forme di tutela per il segnalante;
- definizione delle modalità e dei termini di conservazione dei dati.

8.9.3. Il divieto di atti ritorsivi.

Per **ritorsione** si intende *qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.*

Si citano, quali esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023 Pagina 28 di 32

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta illecita e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

9. Sistema disciplinare.

9.1 Principi e criteri generali

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D. lgs. 231/01, ledendo il rapporto tra l'azienda e i portatori di interessi comporta quale conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 29 di 32

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:


- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di eventuali circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare deve essere ispirata comunque ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Ambito di applicazione

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare (secondo quanto previsto dal presente paragrafo e dal documento **SISTEMA DISCIPLINARE** PG-MXXXX-005) sono considerati, a titolo esemplificativo, comportamenti sanzionabili:

- la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- mancato rispetto delle disposizioni previste dal modello di organizzazione e gestione e dal codice etico;
- mancato o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo;
- le violazioni del dovere di riservatezza e delle misure di tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- iniziative ritorsive, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamenti o mutamenti di mansioni, contro soggetti che effettuano segnalazioni whistleblowing;
- segnalazioni rivelatesi infondate ed effettuate con dolo o colpa grave all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dal Gestore ovvero all'esito delle risultanze di un procedimento penale, civile o amministrativo;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Data: 13/12/2023
		Pagina 30 di 32

- la violazione delle disposizioni a tutela del segnalante (D.Lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni whistleblowing).

Le condotte censurabili devono essere esattamente previste dal modello e non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; è infatti sufficiente che siano idonee a ledere o indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del modello, compromettendo la prevenzione della realizzazione di reati presupposto.

9.2 Persone che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione.

Nei confronti di coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (della società o di una sua unità organizzativa) o ne curano la gestione – anche di fatto – e il controllo, che non sono legati all'azienda da un contratto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate in base al sistema disciplinare di riferimento sanzioni che possono arrivare fino alla revoca dall'incarico.

Ad esempio nei confronti di un direttore generale di nomina assembleare, l'eventuale irrogazione delle sanzioni spetterà all'assemblea; analogamente verso i membri del collegio sindacale, il revisore o società di revisione (art. 2396 cc, art. 2400 e 2407 cc).

9.3 Lavoratori dipendenti.

Per quanto riguarda i lavoratori collegati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato, il potere disciplinare spetterà al Datore di Lavoro e troveranno applicazione, oltre allo statuto dei lavoratori ed ai contratti collettivi, anche gli art. 2104, 2105 e 2106 cc.

Le sanzioni saranno in ordine crescente di gravità e possono essere sia di tipo conservativo rispetto al rapporto di lavoro (rimprovero verbale, rimprovero scritto, sospensione dal lavoro, etc.) sia risolutive rispetto al rapporto di lavoro (licenziamento per giustificato motivo o licenziamento per giusta causa).

Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati.

Per i contratti di collaborazione che l'azienda stipula con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati, il sistema disciplinare prevede l'inclusione di specifiche clausole contrattuali nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti e l'eventuale condotta posta in essere da tali soggetti in contrasto con le regole del modello potrà portare all'immediata risoluzione del contratto.

Le necessarie contestazioni e sanzioni dovranno pertanto corrispondere alle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun tipo di rapporto.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 31 di 32

9.4 Fornitori e altri soggetti terzi.

La risoluzione del contratto è la sanzione cui incorrono fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda, in caso di violazione da parte loro delle prescrizioni del Modello.

10. Formazione e diffusione del modello

10.1 Criteri generali

L'efficace ed effettiva applicazione di qualsiasi previsione regolamentare necessita sia di meccanismi di diffusione sia di processi di condivisione e formazione.

La comunicazione delle regole e la formazione sulle stesse rappresentano infatti una leva importante ai fini dell'efficace attuazione del modello organizzativo.

La *comunicazione*, ai fini di cui al d. lgs. 231/2001, consiste nel processo di fornire un'informazione sia a soggetti interni all'azienda sia a soggetti esterni in merito alla normativa ed ai protocolli adottati dall'azienda per contrastare i rischi di commissione dei reati previsti dal decreto stesso.

Per *formazione* si intendono i più pervasivi processi, differenziati in funzione dei destinatari, messi in atto affinché tutti i soggetti interessati possano conoscere e condividere gli strumenti necessari per individuare e contrastare i rischi di commissione di reati che afferiscono ai processi operativi che li coinvolgono.

10.2 La comunicazione

L'azienda deve definire la propria politica di comunicazione, in particolare stabilendo i seguenti aspetti:

Contenuti: regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni di cui al presente documento ed ai principi contenuti nel Codice Etico, adottato come parte integrante del Modello, nonché nelle disposizioni di dettaglio contenute nelle parti speciali del modello, sistema sanzionatorio, materiale informativo, presentazioni e documenti di sintesi;

Destinatari: soggetti determinati o meno (come nel caso di pubblicazione su internet) che l'azienda ritiene opportuno siano oggetto del flusso informativo (interni all'azienda, esterni, etc.). A seconda dei destinatari vanno definite le modalità di comunicazione.

La comunicazione deve essere di norma tracciabile, raccogliendo evidenza delle comunicazioni e attività formative effettuate. L'azienda dispone di procedure specifiche nell'ambito del sistema di gestione aziendale cui si rimanda.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed. 04 rev. 04
		Data: 13/12/2023
	Parte Generale - Informazioni e Disposizioni generali - PG-MXXXX-001	Pagina 32 di 32

10.3 La formazione

L'attività di informazione, formazione prevista nell'ambito delle materie afferenti al modello 231 segue le stesse regole previste per i sistemi di gestione aziendale.

Destinatari: sono tutti coloro che devono essere informati dell'adozione del modello; generalmente tutto il personale interno all'azienda; talvolta potrebbero essere coinvolti anche gli esterni, in particolare quando vi sono attività a specifico rischio reato.

Contenuti: i contenuti di base afferiscono alle c.d. tematiche istituzionali: finalità del decreto, struttura e contenuto del Modello e del Codice Etico, sistema disciplinare, ruolo dell'Odv. La formazione su tali tematiche è destinata a tutta l'organizzazione aziendale. Ai destinatari invece esposti a rischi-reato devono essere somministrati ulteriori contenuti specifici afferenti alle caratteristiche del reato, alle modalità di commissione, ai sistemi di prevenzione adottati in azienda, ai flussi informativi previsti.

Infine può essere somministrata una formazione "a richiesta" in situazioni particolari (ad esempio in occasione di modifiche normative od organizzative) oppure su impulso dell'Odv.

Modalità di somministrazione: tradizionale, con didattica frontale.

La formazione va pianificata e documentata seguendo le regole aziendali già adottate per le altre necessità formative (cfr. sezione 6 del manuale di gestione per la qualità).

10.4 Il ruolo dell'Organismo di vigilanza

L'Odv, nell'ambito della vigilanza sull'adeguatezza del modello, deve verificare che i flussi di comunicazione e le attività di informazione siano adeguatamente trattati. In sede di monitoraggio sull'attuazione del modello, l'Odv deve verificare che tali attività siano correttamente implementate ed attuate.

Per tale motivo tale organo ha un ruolo sia nella pianificazione dell'attività di comunicazione, sia nello stimolare e supportare l'attività di formazione.