



CANTINE
PAOLOLEO
— *Salento in purezza* —

**Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai
sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

di

CANTINE PAOLO LEO s.r.l.

INTRODUZIONE

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

Il Modello, in particolare, è suddiviso:

- in una “parte generale”, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello Organizzativo, oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali quali l’Organismo di Vigilanza, la formazione e la diffusione del Modello Organizzativo e il Sistema disciplinare.

- in una “parte speciale”, che contiene la sintesi della valutazione dei rischi e nella quale sono rappresentate:

- 1) le aree ritenute a rischio di reato;
- 2) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell’ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- 3) i processi e le attività sensibili;
- 4) i reati astrattamente perpetrabili;
- 5) gli esempi di possibili modalità di realizzazione del reato e relative finalità;
- 6) la tipologia dei controlli chiave ritenuti necessari con riferimento a ciascuna attività a rischio e strumentale;
- 7) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati (indicati richiamando il Codice Etico).

Il Modello si compone inoltre in una serie di allegati, ovvero:

- Codice Etico, nel quale sono illustrati gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori (amministratori, dipendenti apicali e non).
- Organigramma
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- Gestione rifiuti e scarichi
- Documento di valutazione dei rischi
- Manuale di autocontrollo haccp
- Normativa Privacy
- certificazioni BRCGS, IFS, BRCGS Etico, Equalitas e il Bio (produzione e controlli sui prodotti - tutela della qualità e repressione frodi)

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (il “**Decreto**”) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità volta a sanzionare le società: la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

Nello specifico, le società a responsabilità limitata (forma giuridica adottata da Cantine Paolo Leo) rispondono per “i reati” commessi nel loro interesse “o” a loro vantaggio:

- 1) dalle persone che hanno la legale rappresentanza (amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);
- 2) dagli amministratori di fatto;
- 3) dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati

In altre parole, ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società “investigata” e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato), che non ha adottato un proprio “modello di organizzazione e gestione” secondo quanto prescritto dal Decreto prima della commissione del fatto reato non potrà mai andare esonerata da responsabilità.

Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza “iuris et de iure”, cioè assoluta.

Al fine di evitare forme di colpevolezza presunta, la Cantine paolo Leo si è dotata di un modello organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal citato Decreto da parte dei soggetti (amministratori, anche di fatto, dipendenti o altri collaboratori) cosiddetti “apicali” e da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

1. FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

Fornisce indicazioni sui contenuti del decreto legislativo, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da propri dipendenti.

In particolare, si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Cantine Paolo Leo srl, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da Cantine Paolo Leo srl, che per contro, nell'espletamento della propria attività aziendale intende rispettare ogni disposizione di legge e ispirarsi a principi di massima correttezza;
- favorire e consentire azioni di monitoraggio e controllo interni, indirizzati in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

La presente parte generale del modello ha per oggetto:

- i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal decreto;
- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- l'Organismo di Vigilanza;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema disciplinare.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto Sociale, i principi di gestione e amministrazione della Società e la sua struttura organizzativa, e fa riferimento al sistema di controllo interno in essere.

2. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI

Il Decreto Legislativo 231/2001 è un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, e supera il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative è stato introdotto nel nostro ordinamento giuridico il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno.

Il Decreto Legislativo 231/2001 consente, tuttavia, alla Società, nel caso in cui esso dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto "scudo protettivo") in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal decreto, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

La suddetta estraneità dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") idonee a prevenire la commissione degli illeciti *de quo*.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato previsto nel decreto sia stato commesso da persone che esercitano 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 cui facciano capo, anche di fatto, la

gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti “soggetti apicali”), la Società non risponde se prova che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ODV);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti c.d. apicali, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l’Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Normalmente per soggetti apicali si intendono gli amministratori, anche di fatto, i direttori generali, i responsabili preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Fermo restando il dettato normativo di cui all’art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i soggetti apicali in Cantine Paolo Leo s.r.l. sono identificati principalmente:

- in base alla collocazione gerarchica al vertice della Società;
- attraverso l’assegnazione di ruoli di responsabilità e/o di poteri di spesa e di procura che consentono di svolgere talune attività, anche verso l’esterno, con un certo margine di autonomia.

E’ possibile inoltre identificare i soggetti apicali avvalendosi dell’organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti, di Cantine Paolo Leo s.r.l.

3. LA SOCIETA’

La Cantine Paolo Leo s.r.l. è una Società che nasce negli anni ‘80 dalla volontà di Paolo Leo, Amministratore Unico, di proseguire nell’attività del nonno Paolo e del padre Nicola, produttori di uve e vinificatori.

La conduzione dell’azienda è familiare, avendo Paolo Leo potuto sempre contare sul sostegno della moglie Roberta e poi dei figli Nicola, giovane quanto talentuoso enologo della cantina, Stefano, Francesco e Alessandro, ognuno dei quali, con passione e dedizione ha contribuito allo sviluppo

dell'importante complesso aziendale che attualmente costituisce una delle più importanti realtà produttive del Salento.

La Cantine Paolo Leo s.r.l. deve il suo progressivo e costante sviluppo anche ai propri fedeli collaboratori e dipendenti, con i quali vi è una condivisione totale del lavoro.

Le cantine di proprietà della Società occupano una superficie totale di circa 35.000 mq. La prima è situata nel cuore del Salice Salentino DOC (San Donaci), la seconda, inaugurata nell'agosto del 2020, si trova alle porte del Primitivo di Manduria DOC (Monteparano).

Entrambe le due cantine sono dotate di un modernissimo impianto di vinificazione, un'ampia bottaia e una moderna linea d'imbottigliamento all'avanguardia in grado di raggiungere l'imbottigliamento di 7000 bottiglie l'ora.

All'azienda vinicola si affianca quella agricola con oltre 70 ettari vitati dove si coltivano i più importanti e riconosciuti varietali autoctoni, come il Negramaro IGP Puglia, il Primitivo IGP Puglia, il Primitivo di Manduria DOP, lo Chardonnay IGP Puglia. L'azienda agricola consta anche di un'antichissima masseria del 1500 circondata da vigne.

La società occupa attualmente n. 29 lavoratori subordinati distribuiti tra la catena di produzione e gli uffici amministrativi, di un Direttore commerciale estero (Stefano Leo) e di un Direttore commerciale Italia (Vito Lattarulo).

Il numero di fornitori è pari a 60 divisi in: fornitura di sfuso, prodotti enologici e sanificanti, servizi, packaging e trasporti

Tipologia di clienti: ristorazione, bar, dettaglio, ingrosso, g.d.o, privati (solo per commercio interno)

Dati societari

Ragione sociale: Cantine Paolo Leo

Forma sociale: Società a responsabilità limitata

Sede Legale: via Tuturano, 21 – San Donaci (BR)

Attività: Trasformazione di uve in mosto e vino con relativo deposito; Produzione e vendita di vini in bottiglia

Partita Iva: 01897140743

Tel./fax: 0831635073

E.mail: info@paololeo.it

Sito web: <http://www.paololeo.it>

4. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D. LGS. 231/01 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI

Analizzata la struttura societaria, è stato possibile identificare gli ambiti aziendali maggiormente esposti al rischio reato e i reati potenzialmente commissibili dalla società.

In particolare, si è:

- effettuata una ricognizione degli ambiti aziendali dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- identificato i principi ed i requisiti del sistema dei controlli;
- valutato il "rischio 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento ed al suo peso e impatto

5. ATTIVITA' SENSIBILI

Con riferimento alla effettiva organizzazione di Cantine Paolo Leo s.r.l., le aree nel cui ambito possono, al momento dell'adozione del Modello, essere commessi i reati, riguardano essenzialmente quelle attività che comportano i reati societari, i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, i reati ambientali, i reati contro l'industria ed il commercio, i reati associativi e quelli di ricettazione, riciclaggio di denaro.

L'Organismo di Vigilanza individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, assicurandosi altresì che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

I comportamenti tenuti dai dipendenti, dall'amministratore, dai dirigenti, da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti esterni, nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, partners, devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello (di seguito le "**Regole di Condotta**"), finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le **Regole di condotta** contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla Società (di seguito il "**Codice Etico**").

Va, comunque, precisato che il Modello e il Codice Etico, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che la Società

riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Amministratori, Consulenti e Partners;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire all'Azienda di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

In particolare, oltre a quanto specificamente previsto nei protocolli, le **Regole di condotta** prevedono che:

- i Dipendenti, gli Amministratori, i Consulenti ed i Partners non devono porre in essere comportamenti anche solo potenzialmente idonei ad integrare le fattispecie di reato previste nel decreto;

- i Dipendenti, gli Amministratori, i Consulenti ed i Partners devono evitare di porre in essere comportamenti che possano generare una situazione di conflitto di interessi nei confronti della PA;

- è fatto divieto di procedere ad elargizioni in denaro o altre utilità nei confronti di pubblici funzionari;

- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o elargizione di altro vantaggio (quali promesse di assunzione, ecc.) a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore oppure perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico ovvero l'immagine della Società. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire le relative verifiche, ed essere autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza effettuerà, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali;

- i rapporti nei confronti della PA devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l'Azienda nei confronti della PA devono ricevere un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di responsabilità previsto dallo Statuto attualmente in essere, sia che esso avvenga per mezzo di procure speciali o sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta Cantine Paolo Leo s.r.l.

- coloro che svolgono una funzione di controllo e di supervisione nei confronti dei Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune

l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;

- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono sempre essere stipulati in forma scritta; nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere predisposte, da parte dell'Amministratore, apposite procedure per consentire (agli altri organi) l'esercizio del controllo nei limiti previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti nonché il rapido accesso alle informazioni di volta in volta rilevanti;

Poiché il contesto aziendale è in continua evoluzione, anche il grado di esposizione della Società alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto Legislativo 231/01 può variare nel tempo. Di conseguenza, la ricognizione e la mappatura dei rischi sono periodicamente monitorate ed aggiornate. Nel procedere agli aggiornamenti si terrà conto di fattori quali, ad esempio:

- l'entrata in vigore di nuove leggi e/o regolamenti che incidano sull'operatività di Cantine Paolo Leo s.r.l.;
- le variazioni degli interlocutori esterni;
- le variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo.

Il periodico aggiornamento del Modello è sollecitato dall'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo opera sulla base della mappa dei rischi in essere, rileva la situazione effettiva, misura i *gap* esistenti tra la prima e la seconda fase e richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio. Su tali attività di monitoraggio e proposizione e sul loro andamento ed esito, l'Organismo di Vigilanza informa e relaziona agli Amministratori almeno una volta l'anno.

7. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta.

In ordine alla definizione di responsabilità, l'organigramma (Rev.4 del 03.03.2022) fornisce indicazioni riguardo alla struttura societaria e alla collocazione organizzativa del personale dipendente, consentendo anche di meglio specificare l'articolazione di obiettivi e responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. E' compito dell'Area Amministrativa/Ufficio Qualità mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura societaria.

Il conferimento delle procure, deleghe/sub-deleghe avviene nel rispetto della Legge e dello Statuto.

L'Organo amministrativo, nel definire i poteri delegabili, deve tener conto:

- delle previsioni statutarie;
- delle effettive necessità di attribuzione dei poteri in relazione all'esercizio delle attività o funzioni previste dal ruolo o mansione.

Gli atti notarili relativi alle procure e alle deleghe/sub deleghe interne devono essere archiviati a cura dell'Area Amministrativa.

Tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la PA e con le Autorità di Vigilanza devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura; Le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti;

Ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco:

- 1) i poteri del delegato;
- 2) il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.

I poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

Il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

Cantine Paolo Leo s.r.l. ha implementato un apparato essenziale di prassi e procedure operative che garantiscono il rispetto delle normative vigenti. Tali prassi mirano da un lato a regolare l'agire del personale nelle varie attività operative e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate. Tale attività coinvolgerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza al quale verrà richiesto un parere circa l'idoneità ai fini del Modello.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

Tutte le procedure si conformano ai seguenti principi:

- ricostruibilità del processo autorizzativo;
- attuazione del principio della separazione dei compiti (nessuno deve essere in grado di gestire una transazione completa);

- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- compensi a dipendenti e a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- sistemi premianti congrui e basati su targets ragionevoli;
- impiego e utilizzo di risorse finanziarie previste entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati (budgets, piani finanziari, bilancio preventivo);
- tutte le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

8. STRUTTURA DEI CONTROLLI

Le componenti del modello organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno che si basa sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità (detta anche accountability). Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate;
- separazione di compiti e/o funzioni. Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni. Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferite a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni. Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte (svolti sia da persone dell'organizzazione ma estranei al processo, sia da persone esterne all'organizzazione).

Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi) e contabile (vale a dire sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere a posteriori o preventivo. Ai fini del decreto è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

Organi di controllo: si segnalano, primi fra tutti, gli organismi di controllo previsti dal vigente Statuto e dal modello gestionale e aziendale.

Controlli di primo livello: sono controlli tecnico-operativi sul corretto e regolare andamento delle attività, svolti dalle persone o dalle strutture che hanno la responsabilità dell'attività. Tali tipi di controllo hanno come cardine la tracciabilità degli atti posti in essere dalle varie funzioni, tracciabilità che avviene mediante controlli diretti del responsabile dei Sistemi Informativi che ha tra i suoi compiti la supervisione delle attività in carico e la loro conduzione in linea con le finalità aziendali.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli sono spesso disciplinati da apposite procedure e norme interne e si effettuano anche con sistemi informativi automatizzati. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti.

Controlli di terzo livello: sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione e a valutare la funzionalità nel complessivo sistema dei controlli interni. Pur essendo controlli interni sono svolti da entità indipendenti (tipicamente il Collegio Sindacale, ove esistente, e l'Organismo di Vigilanza).

9. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

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 Cantine Paolo Leo s.r.l. ha introdotto, nell'ambito del Modello, alcune specifiche disposizioni atte a contemperare tale duplice esigenza, così come di seguito indicato.

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", da individuarsi anche 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 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 all'oggetto sociale di Cantine Paolo Leo s.r.l.

Il suddetto professionista esterno è nominato dall'Organo amministrativo, previa 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.

L'Organo amministrativo 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, previa 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.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e dei contenuti professionali, lo stesso potrà avvalersi, a proprie cure e spese, di consulenze di professionisti che di volta in volta si rendessero necessari, previa autorizzazione dell'Organo amministrativo.

All'ODV è affidato il compito di:

- Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni normative e regolamentari atte alla prevenzione dei reati di cui al decreto.
- Verificare la reale efficacia nella prevenzione dei reati dell'assetto organizzativo aziendale.
- Valutare e aggiornare il Modello organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine l'ODV ha, tra l'altro, il compito di:

- Stabilire ed attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni delle attività aziendale ai fini della "mappatura" aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio come descritto al successivo punto del presente regolamento, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.lgs 231/01. All'ODV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
- controllare l'effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello (adozione clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

In relazione a quanto sopra, l'ODV deve riportare almeno annualmente all'Organo amministrativo consegnando un rapporto sull'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, etc.), nonché segnala, eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del D.Lgs 231/01.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Inoltre, alla notizia di violazione delle norme previste dal Modello commessa dall'Amministratore, l'ODV informa l'Assemblea dei Soci.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza delle regole di comportamento introdotte ai fini previsti dal D.Lgs 231/01 in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Cantine Paolo Leo s.r.l. ai sensi del Decreto.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con il Codice Etico e Codice di Condotta adottati dalla Società devono essere inviate all'ODV;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza. A tale scopo per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni verso l'ODV saranno istituiti, con apposite disposizione dell'Organismo di Vigilanza, "canali informativi dedicati";
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni raccolte dall'ODV devono essere conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'ODV. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere trasmesse all'ODV dagli organi aziendali le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche per i reati di cui al Decreto, nei confronti di dipendenti della Società ovvero anche di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello comprensivi dei procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate e i provvedimenti o di archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

All'Organismo di Vigilanza deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da Cantine Paolo Leo s.r.l. ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

L'ODV per svolgere al meglio i propri compiti dovrà convocarsi periodicamente ed in modo continuativo e potrà convocarsi in forma straordinaria anche su richiesta specifica della Governance Aziendale a seguito di particolari urgenze.

Le convocazioni devono essere inviate via posta elettronica almeno tre giorni prima all'ODV, salvo preventivo accordo.

L'attività svolta durante le riunioni dell'ODV viene verbalizzata e approvata entro la successiva riunione.

Tutti i verbali approvati sono conservati presso la sede aziendale unitamente a tutta la documentazione necessaria a dare evidenza oggettiva dell'attività dell'ODV.

I verbali sono visibili a tutti gli organi di controllo e di vigilanza istituzionali e agli organi aziendali oltre a chi ne faccia richiesta in forma scritta preventivamente autorizzata dall'ODV stesso.

10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello ed i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società.

Per il Modello in particolare è prevista una apposita azione di informazione e formazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti per i collaboratori di Cantine Paolo Leo s.r.l.

Le modalità di comunicazione e informazione sono impostati dalla Società e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua approvazione, attraverso:

- lettera informativa a firma dell'Organo amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto e del Modello specificando le modalità di consultazione. Verrà, inoltre, consegnato insieme alla citata lettera informativa il Codice Etico redatto ai fini del D.Lgs. 231/01;

- invio a tutti i dipendenti già in organico di un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al Modello da sottoscrivere. Per i nuovi dipendenti: al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata copia cartacea del Modello e del Codice Etico, con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo stesso è parte del contratto di assunzione, con conseguente dichiarazione di adesione al Modello da sottoscrivere.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti e collaboratori.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

La violazione dei principi fissati nel codice di comportamento e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti di seguito, in modo adeguato e proporzionale.

Gli effetti della violazione del codice e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Cantine Paolo Leo s.r.l.

Personale dipendente

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Società e disponibili sulla intranet aziendale, alla quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun dipendente o su affissione nelle bacheche aziendali

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice di comportamento sono definiti come illeciti disciplinari.

Dipendenti con qualifica non dirigenziale

In caso di violazione accertata del Modello o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al modello 231/01 ad opera di uno o più dipendenti della Società, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola all'Organo amministrativo, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dai CCNL e dal Sistema sanzionatorio (Codice Sanzionatorio). Decorsi i termini a difesa del lavoratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Dirigenti

In caso di violazione accertata del codice o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al modello 231/01 ad opera di uno o più dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, all'Organo amministrativo, il quale potrà chiedere gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti per via scritta entro 7 giorni da quello in cui ne è venuto a conoscenza.

Dirigenti in posizioni apicale

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'Organo amministrativo della notizia di una avvenuta violazione del presente Modello commessa da parte degli apicali. L'Organo amministrativo, procedendo anche ad autonomi accertamenti, procederà agli opportuni provvedimenti

Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale, ove esistente, della notizia di una avvenuta violazione del presente Codice commessa da parte dell'Amministratore

Sindaci (ove nominati)

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'Assemblea dei Soci e l'Organo amministrativo della notizia di una avvenuta violazione del presente Modello commessa da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale.

Misure nei confronti di Consulenti, Partners e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti e Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che espongono i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dall'Organo amministrativo, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Il Modello può essere aggiornato e modificato solamente previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato per garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'organo amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

13. WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per

l'organismo a cui appartiene. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione, pertanto, si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata la Legge n. 179 del 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

Il provvedimento prevede, all'art. 2, la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2, sono inseriti i seguenti:

« 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti,

licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa

Per quanto concerne i soggetti che possono effettuare la segnalazione, il legislatore ha optato per la loro espressa menzione, mediante il rinvio ai soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, del Decreto 231:

- I soggetti c.d. apicali
- I c.d. sottoposti.

Inoltre, nel novero dei soggetti destinatari della normativa rientrano oltre al personale dipendente della società, i soggetti muniti di rappresentanza (procuratori o agenti), i collaboratori, e coloro che svolgono anche di "fatto" il controllo della società.

Come previsto dalla normativa, le procedure si applicheranno alle segnalazioni di “condotte illecite”

di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. In particolare, le situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'Ente, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In buona sostanza le condotte illecite devono essere:

- Rilevanti ai sensi del decreto 231;
- Fondati su elementi precisi e concordanti

In sintesi, i fatti oggetto di segnalazione devono, almeno secondo il convincimento del segnalante e senza pretendere da quest'ultimo precise cognizioni di diritto penale, integrare le fattispecie richiamate dal Decreto 231 nel momento della segnalazione ed essere debitamente provati.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- propria identità, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- descrizione della condotta illecita
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti

- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Modalità di segnalazioni e destinatari della segnalazione

Vengono individuate le seguenti modalità di segnalazione:

- Segnalazione in busta chiusa inviata all'Organismo di Vigilanza attraverso posta;
- Segnalazione tramite posta elettronica all'indirizzo organismodivigilanza@paololeo.it

L'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma

di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia. La presente procedura non tutela il segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

PARTE SPECIALE

Parte Speciale A

Articoli 24 e 25 del Decreto Legislativo (reati contro la Pubblica Amministrazione) in relazione, in particolare, agli artt. 640, 640 bis, 640-ter, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 ter, 320, 322 c.p.; 346-bis c.p.1 ; 356 c.p.; art. 2 L. 898/86.

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione in particolare per:

- gestione di verifiche, ispezioni, accertamenti, controlli ed attività a queste assimilabili posti in essere dalla Pubblica Amministrazione;
- rapporti istituzionali con la P.A., nonché per la richiesta di provvedimenti amministrativi rilevanti per la Società;
- attività di selezione e assunzione del personale;

- gestione del processo di acquisti di beni e servizi (compreso l'affidamento in outsourcing del servizio di ritiro, certificazione e smaltimento dei resi/rifiuti)
- gestione del contenzioso e rappresentanza in giudizio (rapporti con Autorità Giudiziaria). Tale attività rileva anche con riferimento al reato di Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- gestione delle note spese;
- gestione delle sponsorizzazioni;
- erogazione di omaggi.

Parte Speciale B

Articolo 25 ter del Decreto Legislativo (reati societari) in relazione, in particolare, agli artt. 2621, 2622, 2625, 2627, 2629, 2632, 2635 e 2635-bis c.c.

1. Predisposizione di dati economici, patrimoniali e finanziari per la successiva comunicazione nonché redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali;
2. Rapporti con gli organi di controllo e con le Autorità Pubbliche di Vigilanza;
3. Diffusione delle informazioni aziendali al pubblico e della comunicazione esterna (rapporti con i mass media);
4. Operazioni sul capitale sociale e straordinarie;
5. Corruzione tra privati (gestione dei contenziosi; attività di selezione e assunzione del personale; gestione delle note spese; gestione del processo di acquisti di beni e servizi, compreso il rapporto con l'Outsourcer; gestione delle sponsorizzazioni; gestione degli omaggi; gestione dei rapporti con Istituti bancari; gestione dei rapporti con Enti di certificazione).

Parte Speciale C

Articolo 25 septies del Decreto Legislativo (violazione delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro) in relazione agli artt. 589 e 590, comma III, c.p.

1. Sistema di controllo volto a verificare gli adempimenti nella prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Parte Speciale D

Articolo 25 octies del Decreto Legislativo (reati finanziari) in relazione agli artt. 648, 648 bis, 648 ter c.p. e 648-ter I c.p.

1. Gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti) e delle operazioni societarie;
2. Modalità di selezione e gestione dei fornitori di beni, servizi e incarichi professionali (tra cui consulenze professionali, manutenzioni, contratti di agenzia, ecc.);

3. Conduzione delle attività di sponsorizzazione svolte al fine di promuovere o migliorare l'immagine aziendale;
4. Valutazione sull'affidabilità professionale delle controparti (Due-diligence terze parti)

Parte Speciale E

Articolo 24 bis del Decreto Legislativo (delitti informatici) in relazione agli artt. 491 bis, 615 ter, 615 quater, 615 quinquies, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies e 640 quinquies c.p.

1. Gestione ed utilizzo dei sistemi informatici aziendali.

Parte Speciale F

Articolo 25 undecies del Decreto Legislativo (reati commessi in violazione della normativa ambientale)⁴ in relazione, in particolare, agli artt. 256, 260 e 260-bis).

- 1 Gestione delle attività inerenti il ruolo da "Intermediario nella catena di gestione dei rifiuti/resi" assunto da Cantine Paolo Leo s.r.l.;
- 2 Gestione dei rifiuti prodotti da Cantine Paolo Leo (rifiuti derivanti dalle attività di produzione e di ufficio);
- 3 Gestione degli scarichi idrici di acque reflue urbane.

Parte Speciale G

Reato di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" di cui agli articoli 12 e 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 ("Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero").

- 1 Gestione della selezione, assunzione e impiego del personale

Parte Speciale H

L'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001 ("Decreto") prevede la responsabilità degli enti per i delitti contro la personalità individuale, commessi dai propri soggetti apicali o subordinati nell'interesse e/o vantaggio della società stessa. L'art. 25-quinquies è stato da ultimo aggiornato con la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ("Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo") che ha

introdotto tra le fattispecie rilevanti il novellato art. 603-bis del codice penale (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

1 Selezione, assunzione e gestione del personale

2 Gestione del sistema di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

Parte Speciale I

L'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari" del Decreto è stato introdotto dal Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" (convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157).

1 Formazione del bilancio e processo fiscale

2 Ciclo passivo

3 Ciclo attivo

4 Gestione amministrativa del personale (note spese).

*** **

Per i Reati di Criminalità Organizzata, Cantine Paolo Leo s.r.l. ha ritenuto di non elaborare una specifica Parte Speciale per questa tipologia di reati in quanto la natura pervasiva del reato potenzialmente applicabile (associazione per delinquere – art. 416 c.p.) rende poco utile una puntuale mappatura analitica delle attività teoricamente sensibili. Tuttavia, la mappatura dei rischi elaborata tiene conto di tale tipologia di reati, riferendola alle attività/processi sensibili per cui la stessa è potenzialmente configurabile.

Cantine Paolo Leo s.r.l., a seguito di analisi preliminari sulla potenziale configurabilità di condotte integranti le fattispecie di reato presupposto, ha ritenuto ragionevolmente non configurabili nella propria realtà aziendale i reati di seguito elencati, in quanto l'attività svolta rende estremamente improbabile la commissione degli stessi:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art 583-bis c.p. (art. 25- quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- Falsità in Monete, Carte di Pubblico Credito e in Valori di Bollo: artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464 c.p. (art. 25 bis del Decreto Legislativo);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto Legislativo) con rinvio generico, quanto all'individuazione delle singole fattispecie, al codice penale ed alle leggi speciali;
- Delitti contro l'incolumità e la personalità individuale: 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies, 601 e 602 c.p. (art. 25 quinquies del Decreto Legislativo);
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto Legislativo);

- Reati transnazionali: art. 10 della L. 16.3.2006 n. 146;
- Reato di Razzismo e Xenofobia, introdotto dalla Legge “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017” (art. 25-terdecies del Decreto Legislativo);
- Reato di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies del Decreto), introdotto dalla L. 3 maggio 2019 n. 39 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive”, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014;
- Reati di contrabbando (art. 282, 283,284, 285, 286 287, 288 e 289, 290, 291, 291-bis, 291- quater, 292 e 295 del d.P.R. 23 gennaio 1973, n.43.
- Delitti contro il patrimonio culturale di cui agli artt. 518-bis c.p., 518-ter c.p.; 518-quater c.p.; 518-octies c.p.;518-novies c.p.; 18-decies c.p.; 518-undecies c.p.; 518-duodecies c.p.; 518-quaterdecies c.p. - Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui agli artt. 518-sexies c.p e 518-terdecies c.p.

ALLEGATI

- Codice Etico
- Organigramma
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione rifiuti e scarichi
- Documento di valutazione dei rischi
- Manuale di autocontrollo haccp
- Normativa Privacy
- certificazioni BRCGS, IFS, BRCGS Etico, Equalitas e il Bio