VITE COLTE®

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 E SUCC. MOD.)

DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL CDA (IL LEGALE RAPPRESENTANTE)
	REV. 01 DEL 22.02.2024 AGGIORNAMENTO GENERALE DEL MODELLO	

Tutta la documentazione relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, rappresenta informazioni strettamente riservate e di proprietà di Vite Colte da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

SOMMARIO

PARTE GENERALE

1. Il fondamento normativo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: il D.lgs. 231/2001 4

2. Vite Colte: storia, filosofia, organizzazione 7
- **2.1. La storia e i prodotti di Vite Colte** 7
- **2.2. Le certificazioni** 7
- **2.3. La governance** 7

3. La metodologia utilizzata 7

4. Il Modello di Vite Colte 8

5. Formazione ed informazione 9
- **5.1. Il Codice Etico e la sua diffusione** 9
- **5.2. Comunicazione del Modello** 9
- **5.3. Formazione** 9

***6. Whistleblowing* 10**
- **6.1. Normativa di riferimento e richiamo alla policy whistleblowing** 10

7. Organismo di Vigilanza e flussi informativi 11
- **7.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza** 11
- **7.2. Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza** 11
- **7.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza** 12
- **7.4. Flussi informativi nei confronti degli organi sociali di Vite Colte** 13
- **7.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza** 13
- **7.6. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali** 14

8. Sistema disciplinare 15
- **8.1. SEZIONE I – Disciplina generale** 15
- **8.2. SEZIONE II – 1° livello: dipendenti** 16
- **8.3. SEZIONE III – 2° livello: dirigenti** 17
- **8.4. SEZIONE IV – 3° livello: consiglieri, amministratori e sindaci, soggetti apicali** 18
- **8.5. SEZIONE V – 4° livello: professionisti (revisori contabili e consulenti)** 19
- **8.6. SEZIONE VI – Disposizioni finali** 19

(omissis)

PARTE GENERALE

1. Il fondamento normativo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: il D.lgs. 231/2001

Dopo lunga gestazione internazionale, con il D.lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo 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 di cui ai nn. 1) e 2).

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).

Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

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.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore (anche di fatto) e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" (di seguito anche solo il "Modello"), secondo quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001, **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.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il c.d. Organismo di Vigilanza (OdV);
c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

B) I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo

Il D.lgs. 231/2001 non dice specificamente come deve essere costituito un Modello, dice semplicemente che esso: *i)* deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D.lgs. stesso (di cui infra) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; *ii)* deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; *iii)* deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; *iv)* deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; *v)* deve nominare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; *vi)* deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

C) Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 euro a 1.549 euro ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1.000 (dunque una sanzione da 25.822,00 euro a 1.549.871,00 euro);

- sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19) che è sempre disposta dal giudice con la sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente;

- pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta in sé un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti

interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha: 1) risarcito integralmente il danno, 2) adottato ed attuato il proprio Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

D) Quali sono i reati presupposto?

Dal 2001 (anno di entrata in vigore del Decreto Legislativo) ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè quelli tassativamente indicati all'interno del Decreto stesso).

Detti reati, al momento della redazione del presente Modello, sono:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno allo Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno allo Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24ter);
- delitti di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis.1);
- reati societari (art. 25ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25quinquies);
- abusi di mercato (art. 25sexsies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento doversi dai contanti (art. 25 octies.1)
- reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25decies);
- reati ambientali (art. 25undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. duodevicies);
- delitti tentati (art. 26);

- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. 9/2013).

2. Vite Colte: storia, filosofia, organizzazione

2.1. La storia e i prodotti di Vite Colte

A partire dall'anno 2014 l'azienda ha intrapreso un nuovo percorso volto al rafforzamento del marchio ed a garantire *standards* più elevati dei propri prodotti. Tale percorso ha portato, nel 2016, al lancio del marchio Vite Colte, dedicato esclusivamente al canale Horeca. Dal 1 gennaio 2022, infine, l'azienda ha modificato la propria ragione sociale in Vite Colte spa, proprio al fine di rimarcare ulteriormente la sua vocazione alla produzione di vini di alta gamma.

Vite Colte conta tra i propri conferitori circa duemila aziende agricole di base, per un totale di quasi quattromila ettari di vigneto coltivati. La tutela degli interessi specifici della produzione vinicola spinge la Società ad un continuo sviluppo di studi, ricerche e sperimentazioni, tanto in vigna quanto in cantina, volte al lancio sul mercato di nuovi prodotti.

La produzione è concentrata esclusivamente su vini DOC e DOCG, che vengono destinati alla grande distribuzione sia nazionale che estera ed ai canali Horeca Italia ed Export.

2.2. Le certificazioni

La Società è certificata, dal punto di vista della gestione della qualità, secondo gli *standars* internazionali previsti dall'ente tedesco IFS e da quello inglese BRC.

Vite Colte è inoltre certificata come fornitore diretto da parte di importanti catene Europee di Distribuzione Organizzata, nonché come azienda produttrice di vino biologico.

2.3. La *governance*

Vite Colte è retta da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da tredici membri; al suo interno il CdA ha individuato un Presidente ed un Vice Presidente, i quali esercitano i poteri conferiti dallo Statuto e dallo stesso CdA mediante apposite delibere, nonché undici Consiglieri.

Vite Colte ha altresì nominato un Collegio Sindacale, di tre membri effettivi e due supplenti, che svolge il controllo sull'amministrazione della Società medesima e vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto.

3. La metodologia utilizzata

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

a) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e il funzionamento della Società, in particolare: *i)* Statuto; *ii)* relazioni e bilancio; *iii)* organigramma societario; *iv)* sistema dei poteri; *v)* documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro (DVR); Manuale del Sistema Qualità;
b) l'identificazione dei "soggetti-chiave" (*key officer*) responsabili di tutti i processi decisionali e di controllo. In questa fase sono state svolte interviste con i soggetti chiave per raccogliere informazioni rilevanti sull'attività di Vite Colte. Tale attività ha permesso di individuare le aree a rischio;
c) la descrizione delle criticità riscontrate ("analisi del rischio") con la conseguente individuazione delle azioni di miglioramento;

d) articolazione e definizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo dell'organo dirigente.

L'analisi è stata rivolta anche ad eventuali precedenti che abbiano interessato Vite Colte sotto il profilo penale e, più specificamente, l'eventuale coinvolgimento in procedimenti relativi ai reati ora previsti dal D.lgs. 231/01.

4. Il Modello di Vite Colte

Vite Colte, nella redazione del presente Modello, si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria nella versione aggiornata al mese di giugno del 2021. Tuttavia, le eventuali difformità da dette Linee Guida (che hanno carattere generale) non escludono di per sé l'idoneità del Modello in quanto questo documento è stato adattato alle specifiche esigenze della Società.

Il presente Modello è suddiviso in una "Parte Generale", che contiene:

- una sintesi del contenuto del D.lgs. 231/01 (il Decreto);
- la descrizione della Società e della sua struttura organizzativa;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello;
- la diffusione a tutti i livelli dei principi in esso contenuti

Vi è poi la "Parte Speciale" del Modello, che illustra le fattispecie di reato sensibili ex D.lgs. 231/2001, individua le conseguenti aree di rischio ed introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La finalità del presente Modello è quella di:

- responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto di Vite Colte, nelle aree a rischio e nell'ambito dei processi strumentali, affinché non incorrano in condotte che possano comportare per l'azienda una delle sanzioni previste dal Decreto;
- monitorare le aree a rischio e le aree strumentali al fine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati;
- affermare con chiarezza che ogni forma di comportamento illecito è assolutamente condannata da Vite Colte, anche se posta in essere con l'intenzione di portare un vantaggio alla Società.

Tutti gli Allegati costituiscono parte integrante del Modello.

Destinatari del presente Modello sono da considerarsi:

a) i componenti degli organi sociali di Vite Colte;
b) coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo della Società;
c) tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto di Vite Colte o sono comunque legati alla Società da un rapporto giuridico stabile o temporaneo.

Sono da considerarsi parte integrante del presente Modello i seguenti documenti interni:

- Manuale del Sistema Qualità;

- Procedure allegate al predetto Manuale.

5. Formazione ed informazione

5.1. Il Codice Etico e la sua diffusione

Il Codice Etico costituisce l'insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l'attività tutta della società Vite Colte.

Il Codice Etico di Vite Colte (**appendice A**) deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la stessa Vite Colte (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, Pubbliche Amministrazioni, etc…; d'ora in avanti i Terzi).

A tal fine Vite Colte:
- pubblica il Codice Etico sul proprio sito internet (www.vitecolte.it);
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV).

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e controllo, con conseguente attivazione del sistema disciplinare.

5.2. Comunicazione del Modello

L'efficace attuazione del Modello presuppone la sua effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e, pertanto, Vite Colte garantisce la diffusione del Modello tra tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, oltre che nei confronti di Terzi. In questo senso, strumenti idonei saranno adottati per informare i Destinatari di eventuali modifiche del Modello.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

In particolare:
- personale (apicali e non): diffusione integrale del Modello in forma cartacea o digitale, con sottoscrizione per ricevuta dell'apposito modulo;
- consulenti e partner: clausola apposita in merito ai contenuti del Modello, da inserire su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere;
- soggetti Terzi: pubblicazione sul proprio sito internet (www.vitecolte.it)

5.3. Formazione

La formazione obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto ed ai principi del Modello è rivolta a tutti i Destinatari.

Tutto il personale è formato su: a) contenuto del Modello; b) contenuto del D.lgs. 231/2001 e conseguenze in capo alla Società in caso di commissione di uno dei reati ivi previsti; c) modalità

operative e comportamenti da adottare nelle aree a rischio.

L'attività di formazione avverrà mediante uno o più incontri da remoto ovvero in presenza, in base alle esigenze organizzative aziendali, cui dovrà seguire un test nominativo di verifica di apprendimento, composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti esposti; una percentuale di errore superiore al 50% impegna il verificato ad una successiva formazione, non valevole come aggiornamento obbligatorio.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

6. Whistleblowing

6.1. Normativa di riferimento e richiamo alla *policy whistleblowing*

Dapprima la Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e, successivamente, il D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 che ha dato attuazione alla Direttiva 2019/1937/UE, hanno introdotto, anche nel settore privato, la disciplina relativa al cosiddetto *whistleblowing* diretta cioè a tutelare gli autori di segnalazioni inerenti determinate violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto lavorativo.

L'art. 6, comma 2 *bis,* del D.lgs. 231/2001, come riformato dal sopra richiamato D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, dispone quanto segue*: "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

Nello specifico, l'articolo 4 del predetto D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 statuisce che gli enti privati con determinate caratteristiche (media di almeno 50 lavoratori o adozione del Modello 231 indipendentemente dal numero di lavoratori) attivino *"propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto,"*. La gestione del canale di segnalazione, inoltre, può essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato oppure ad un soggetto esterno, anche questo autonomo e con personale specificamente formato. E' infine previsto un doppio canale di segnalazione, in forma scritta ed orale.

Sulla base del D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, Vite Colte ha quindi ritenuto opportuno adeguarsi e dotarsi di una apposita procedura operativa (Procedura n. 23 "*Whistleblowing*"), che si intende qui integralmente richiamata. Tale procedura fa, a sua volta, rinvio alla *policy* generale che la società ha adottato in materia di *whistleblowing.*

La predetta *policy* viene pubblicata sul sito internet di Vite Colte affinché le modalità di segnalazione siano portate a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello e dei potenziali soggetti segnalanti.

7. Organismo di Vigilanza e flussi informativi

7.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, l'ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

Il Decreto non contiene indicazioni specifiche e cogenti sulla composizione dell'organo di controllo.

Vite Colte, alla luce della propria organizzazione interna, dei compiti che la legge ha destinato all'Organismo di Vigilanza (OdV) e dei suggerimenti contenuti nelle Linee Guida di Confindustria, ha optato per una composizione monocratica dell'OdV, selezionando un professionista esterno esperto in materie giuridiche, segnatamente nella responsabilità degli enti dipendente da reato.

L'OdV è indipendente e autonomo rispetto agli altri organi sociali e di controllo; non ha compiti operativi ed è in rapporto di staff con il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è dotato annualmente di mezzi finanziari (budget per l'autonomo potere di spesa) e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni cui è preposto.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un Regolamento approvato dal medesimo organo.

7.2. Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La nomina, la sostituzione e la revoca dell'OdV vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, di situazioni di conflitto di interesse con l'azienda e con le funzioni da svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati rilasciano una dichiarazione nella quale attestano:

- di non trovarsi in conflitti di interesse, anche potenziali, con Vite Colte tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- di non aver ricoperto incarichi di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, ovvero rapporto di pubblico impiego o di consulenza, nei tre anni precedenti alla nomina, presso enti pubblici;

• di non aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;

• di non aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

I casi di revocabilità dalla carica sono limitati; vanno in ogni caso considerati tali:

• una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;

• l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), ovvero una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico di Vite Colte o l'avvio di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno alla Società (consulenti), sotto la sua diretta sorveglianza.

La carica ha durata triennale.

Il budget dell'Organismo di Vigilanza non può essere modificato prima del rinnovo annuale disposto dal Consiglio di Amministrazione.

7.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di:

a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello;
b) vigilare sull'efficace attuazione del Modello e sulla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
c) curare l'aggiornamento costante del Modello, formulando proposte in tal senso all'organo dirigente e comunque nei casi di: *i)* significative violazioni delle prescrizioni del Modello; *ii)* significative modificazioni dell'assetto interno di Vite Colte e/o delle modalità di svolgimento delle attività; *iii)* rilevanti modifiche normative;
d) vigilare sull'attuazione dei protocolli e dei principi previsti dal Modello;
e) effettuare verifiche generali sull'attività di Vite Colte ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
f) effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici;
g) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
h) raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni, anche solo potenzialmente in contrasto, con le disposizioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
i) riferire periodicamente all'organo dirigente e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
j) segnalare tempestivamente all'organo dirigente eventuali violazioni del Modello;
k) assicurare i flussi informativi verso l'organo dirigente e il Collegio Sindacale;

l) promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello;
m) accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva;
n) regolare il proprio funzionamento con un Regolamento che preveda in ogni caso il calendario dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
o) condividere il budget annuale con l'organo dirigente.

7.4. Flussi informativi nei confronti degli organi sociali di Vite Colte

L'OdV riferisce della propria attività:

- su base continuativa, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione dietro richiesta di quest'ultimo.

Inoltre, con cadenza annuale, l'OdV prepara un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale.
Il rapporto avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Vite Colte, sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

7.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del successivo Capitolo 8, di tutti gli elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (Informazioni) nonché delle eventuali violazioni, anche solo presunte, delle prescrizioni contenute nel Modello (Segnalazioni). A tal proposito è stata istituita l'apposita casella di posta elettronica: **odv.vitecoltespa@gmail.com.**

In alternativa, le Segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ordinaria all'OdV monocratico presso la sede della Società. Nel caso in cui le Segnalazioni siano comunicate oralmente, l'OdV redige apposito verbale del colloquio.

Le Segnalazioni devono essere il più possibile precise e riferibili ad un specifico evento e ad una specifica area di attività.

La Società e l'OdV assicurano la riservatezza circa l'identità del segnalante. Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

Fornitori, consulenti e collaboratori a qualunque titolo di Vite Colte, nell'ambito del proprio rapporto con la Società, inviano le Segnalazioni e le Informazioni direttamente all'OdV.

L'OdV è destinatario anche di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale nel caso in cui quest'ultimo rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto.

L'OdV deve inoltre ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne invece le segnalazioni che riguardano in genere tutte le notizie relative alle presumibile violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE di cui al D.lgs. n. 24 del 2023 (Segnalazioni di Violazioni), sarà necessario seguire quanto previsto dalla procedura di riferimento (Procedura n. 23 "*Whistleblowing*") e dalla *Whistleblowing Policy* adottate da Vite Colte, cui viene fatto espresso rinvio.

Anche in quest'ottica, le risorse aziendali preposte alla ricezione della posta sono obbligate a trasmettere, senza indugio e ritardo, qualsiasi comunicazione in forma cartacea indirizzata all'attenzione dell'OdV che dovesse essere recapitata presso la sede sociale.

7.6. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle Segnalazioni e alle semplici Informazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le notizie concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti Vite Colte per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori e/o da altri soggetti aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- emissione o aggiornamento di manuali e procedure interne;
- mutamenti rilevanti nell'organizzazione aziendale.

8. Sistema disciplinare

8.1. SEZIONE I – Disciplina generale

Art. 1 – Scopo e princìpi

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "*l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

A tal fine la società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- dipendenti
- professionisti;
- soggetti apicali;
- amministratori e sindaci.

Art. 3 – Potere di iniziativa dell'azione disciplinare

L'Organismo di Vigilanza, su segnalazione ovvero di propria iniziativa, acquisisce informazioni circa la presunta avvenuta violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello e, valutata la non manifesta infondatezza della notizia, la trasmette alle autorità aziendali competenti individuate come di seguito, affinché queste esperiscano le dovute attività di indagine ed applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza monitora altresì le attività di indagine ed erogazione delle sanzioni effettuate dalle competenti autorità aziendali, vigilando sulla corretta applicazione del presente sistema disciplinare.

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi del presente capitolo.

Art. 4 – Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare le condotte che comportano:

- violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi;
- violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito alla commissione di condotte sanzionabili ovvero di fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello;
- omessa diffusione del sistema disciplinare;
- omessa e/o scorretta applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare;
- violazione dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla Parte Speciale del

Modello.

Il meccanismo sanzionatorio deve essere attivato in caso di inosservanza delle misure previste dal Modello, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso: un Modello potrà infatti ritenersi attuato solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Art. 5 – Procedimento sanzionatorio e principio di contraddittorio

L'esercizio del potere disciplinare previsto dal Modello avviene nel rispetto del principio di contraddittorio, assicurando il soggetto coinvolto in conformità all'orientamento consolidato della Corte Costituzionale.

Fatto salvo quanto specificamente previsto nella sezione dedicata ai consiglieri, amministratori, sindaci e soggetti apicali, il Direttore del Personale ovvero il Presidente del CdA, ricevuta la notizia di violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello, formula la contestazione dell'addebito al soggetto interessato.

Tale contestazione dovrà essere tempestiva e specifica e consegnata a mezzo raccomandata a mani del destinatario ovvero con ricevuta di ritorno.

Nella comunicazione di contestazione vengono assegnati al soggetto destinatario cinque giorni per addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento. Tali giustificazioni potranno essere presentate per scritto ovvero oralmente mediante richiesta, nel predetto termine, di incontro con il Direttore del Personale ovvero il Presidente del CdA.

A seguito della presentazione delle giustificazioni ovvero nel caso in cui le stesse non vengano addotte e sia decorso il termine assegnato, il Presidente del CdA, su eventuale informtiva del Direttore del Personale, relaziona tempestivamente al CdA che assume le determinazioni del caso in merito all'accoglimento delle giustificazioni ovvero all'irrogazione della sanzione disciplinare prevista nelle diverse sezioni del presente Modello.

Il Presidente del CdA provvede dunque ad irrogare la sanzione sulla base di quanto deciso dal CdA mediante comunicazione, consegnata a mezzo raccomandata a mani del destinatario ovvero con ricevuta di ritorno.

8.2. SEZIONE II – 1° livello: dipendenti

Art. 6 – Fonti della responsabilità

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel Codice Etico e nel Modello da parte dei propri dipendenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 Codice Civile, dai CCNL applicati in azienda, nonché secondo quanto previsto dallo "Statuto dei Lavoratori" (Legge 300/1970).

Art. 7 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 Codice Civile (secondo i quali "*il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (...). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*" (art. 2104 c.c.); "*l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti* [artt. 2104 e 2105 c.c.] *può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione*" - art. 2106 c.c.).

E' rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente l'erogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commesso.

Art. 8 – Sanzioni
Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiama l'applicazione dell'art. 238 (Provvedimenti disciplinari) del CCNL per i dipendenti del settore Commercio e Terziario che prevede: *"La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:*
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 186;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (...)".

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è compente a decidere sulla base delle indicazioni previste nel CCNL cit.; l'Organismo di Vigilanza si rende disponibile per la valutazione circa la gravità della condotta censurabile posta in essere dal Dipendente, verificando la congruenza della sanzione erogata.

8.3. SEZIONE III – 2° livello: dirigenti

Art. 9 – Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili
Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del dirigente responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

Il dirigente accetta i contenuti del Codice Etico e del Modello, a mezzo di sottoscrizione di apposita dichiarazione ovvero con la sottoscrizione del contratto che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 10 – Sanzioni
Per la violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo da parte dei dirigenti, oltre al richiamo scritto, la società può applicare:
- sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione per una durata massima di dieci giorni;
- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

8.4. SEZIONE IV – 3° livello: consiglieri, amministratori e sindaci, soggetti apicali

Art. 11 – Fonti della responsabilità

La società garantisce il rispetto del Modello da parte di tutti i consiglieri del CdA, degli amministratori e dei sindaci.

In particolare, gli amministratori hanno l'onere di proporre al CdA la predisposizione del Modello, ed il CdA di approvarlo.

I consiglieri, gli amministratori ed i sindaci accettano i contenuti del Codice Etico e del Modello, a mezzo di sottoscrizione di apposita dichiarazione.

Art. 12 – Condotte sanzionabili in capo ai consiglieri e agli amministratori

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello costituisce condotta sanzionabile in capo ai consiglieri e agli amministratori.

Gli amministratori, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel Modello ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del Modello commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazione e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

Art. 13 – Condotte sanzionabili in capo ai sindaci

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello commessa dai sindaci costituisce condotta sanzionabile.

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure che li riguardano ed alla vigilanza sulle condotte rimesse al loro controllo per legge.

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. "societari" costituisce violazione del Modello.

Art. 14 – Procedimento

Qualora l'OdV, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del Modello poste in essere da consiglieri e/o amministratori e/o sindaci, comunica quanto di competenza:

- al Collegio Sindacale (in funzione di quanto devolutogli ex lege – art. 2403 c.c.);
- al Consiglio di Amministrazione;
- all'Assemblea dei soci.

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organismo di Vigilanza contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.
L'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'Assemblea dei soci, all'uopo convocata secondo le forme di legge.

L'Assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli amministratori e dai sindaci, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità

nei casi in cui la violazione del Modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal codice civile.

8.5. SEZIONE V – 4° livello: professionisti (revisori contabili e consulenti)

Art. 15 – Fonti della responsabilità

La Società garantisce il rispetto del modello da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la Società, che pertanto si impegna ad adempiere; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua edizione.

Con riferimento ai contratti già stipulati, la Società provvede, con l'accordo del professionista, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del Modello, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

In ogni caso, il Modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al professionista come decisione unilaterale della Società.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'OdV, annotato nei libri sociali dei soci e del CdA; esso impedisce alla Società di stipulare con il medesimo professionista ulteriori contratti o di avvalersi ulteriormente della sua collaborazione.

La stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'organo di gestione e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

Art. 16 – Efficacia del contratto

Il contratto con il professionista sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva.

Art. 17 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del Modello possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del mandato per giusta causa.

E' fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti del professionista.

8.6. SEZIONE VI – Disposizioni finali

Art. 18 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del Modello, costituisce violazione grave del Modello stesso perseguibile ai sensi del presente capitolo.

L'Organismo di Vigilanza verifica di conseguenza la corretta applicazione del presente sistema disciplinare e l'effettiva erogazione delle sanzioni previste.

Art. 19 – Commissione di fatti di reato

La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce violazione del Modello.

La commissione di un fatto di reato sensibile ai sensi del ex D.lgs. 231/01 costituisce violazione grave del Modello, sanzionabile obbligatoriamente con il provvedimento più grave previsto per i rispettivi livelli.

Art. 20 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione infra-aziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte.

All'interno della propria relazione annuale all'assemblea dei soci, l'Organismo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.

Art. 21 – Sanzioni disciplinari in materia di *whistleblowing* (D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023)

Il sistema disciplinare e le relative sanzioni previsti dal presente Modello, vengono altresì applicati al soggetto responsabile ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 nei seguenti casi:

- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- ostacolo alla segnalazione;
- accertamento di commissione di atti ritorsivi nei confronti del segnalante;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi al disposto del D.lgs. n. 24 del 2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- condanna, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia a seguito di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Art. 22 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La Società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i Destinatari;
- affissione del codice disciplinare nelle bacheche aziendali;
- per i Destinatari esterni, rimando al Modello pubblicato sul sito internet della società che descrive il sistema sanzionatorio contenente le parti generali e le disposizioni specifiche per la categoria del Destinatario interessato.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

(omissis)