



# LE TENUTE MARIANIS S.R.L. SOCIETÀ AGRICOLA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO

*ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 settembre 2025



## INDICE

Parte Generale.....	5
Parte Speciale .....	35
Allegato 1 – i reati presupposto .....	113
Allegato 2 – Codice Etico .....	121





# LE TENUTE MARIANIS S.R.L. SOCIETÀ AGRICOLA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO

*ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

## PARTE GENERALE



**INDICE PARTE GENERALE**

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO .....	8
1.1. Introduzione.....	8
1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	8
1.3. Fattispecie di reato .....	9
1.4. Apparato sanzionatorio.....	10
1.5. Tentativo .....	11
1.6. Reati commessi all'estero .....	11
1.7. Valore esimente dei Modelli 231.....	12
1.8. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti .....	13
1.9. Sindacato di idoneità.....	13
CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ .....	14
2.1. La storia di Le Tenute Marianis S.r.l. Società Agricola e l'oggetto sociale .....	14
2.2. Il modello di governance di Le Tenute Marianis .....	14
2.3. Assetto organizzativo .....	14
CAPITOLO 3 - IL MODELLO DELLA SOCIETÀ E LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE .....	16
3.1. Premessa .....	16
3.2. Il Progetto di Le Tenute Marianis per la definizione del Modello della Società .....	16
3.3. Il Modello della Società .....	17
CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL DECRETO 231 .....	20
4.1. L'Organismo di Vigilanza di Le Tenute Marianis .....	20
4.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	21
4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi .....	24
4.3.1. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	26
4.3.2. <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	26
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
5.1. Funzione del sistema disciplinare .....	27
5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati .....	27
5.2.1. Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti .....	27
5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti .....	29
5.3. Misure nei confronti dei membri di organi sociali .....	29
5.4. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	30
5.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e <i>partner</i> .....	30
CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	31
6.1. Premessa .....	31
6.2. Dipendenti.....	31
6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società .....	32
6.4. Altri destinatari .....	32
CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO DELLA SOCIETÀ – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO DELLA SOCIETÀ .....	33
7.1. Aggiornamento ed adeguamento .....	33

## CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1. Introduzione

---

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**Decreto 231**”) è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto 231, tali soggetti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del Decreto 231).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto 231, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti.

Il Decreto 231 innova l’ordinamento giuridico italiano, in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti stessi, ai sensi dell’art. 5 del Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, tuttavia, esclusa laddove lo stesso abbia, tra le altre cose, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi (i “**Modelli 231**”), i quali possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società (fra le quali, per esempio, vi è Confindustria) e, in tal caso, vanno comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, in ogni caso, esclusa se i soggetti in posizione apicale e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

---

Come sopra anticipato, secondo il Decreto 231, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- dalle “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto 231) (i “**Soggetti in posizione apicale**” o, semplicemente, gli “**Apicali**”); e/o
- dai soggetti sottoposti all’altrui direzione, ossia da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli Apicali (art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto 231).

È opportuno, altresì, ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto 231), se le persone di cui alle precedenti lettere a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.3. Fattispecie di reato

In base al Decreto 231, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 24 a 25 - *duodecim* del Decreto 231, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai Soggetti in posizione apicale o dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto 231 facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della L. n. 146/2006 (reati transnazionali).

Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto 231 - elencate nell'Allegato 1 al presente modello di organizzazione, gestione e controllo (il “**Modello della Società**”) - possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, ad esempio, corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25** del Decreto 231);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali, ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis** del Decreto 231);
- delitti di criminalità organizzata (quali, ad esempio, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter** del Decreto 231);
- delitti contro la fede pubblica (quali, ad esempio, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'**art. 25 bis** del Decreto 231);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali, ad esempio, turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1** del Decreto 231);
- reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione richiamati dall'**art. 25 ter** del Decreto 231);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater** del Decreto 231);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e delitti contro la personalità individuale (quali, ad esempio, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, e il “caporalato”, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies** del Decreto 231);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies** del Decreto 231);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della “transnazionalità”);
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies** del Decreto 231);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies** del Decreto 231);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'**art. 25 octies.1** del Decreto 231);

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'**art. 25 novies** del Decreto 231);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (richiamato dall'**art. 25 decies** del Decreto 231);
- reati ambientali (richiamati dall'**art. 25 undecies** del Decreto 231);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'**art. 25 duodecies** del Decreto 231);
- razzismo e xenofobia (richiamati dall'**art. 25 terdecies** del Decreto 231);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo (richiamati dall'**art. 25 quaterdecies** del Decreto 231);
- reati tributari (richiamati dall'**art. 25 quinquiesdecies** del Decreto 231);
- reati di contrabbando (richiamati dall'**art. 25 sexiesdecies** del Decreto 231);
- delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (richiamati dall'**artt. 25 septiesdecies** e **25 duodecimies** del Decreto 231);
- Delitti contro gli animali (richiamati dall'**art. 25 undevicies** del Decreto 231)
- delitti in riferimento ai mercati delle cripto-attività di cui all'**art. 34 del D.Lgs. 129/2024**.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora per la tendenza legislativa a estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

A tali fattispecie, si aggiunge anche il reato previsto dall'art. 23 del Decreto 231 che prevede che sia punito chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi e ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, di cui al successivo paragrafo 1.4.

#### 1.4. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del Decreto 231 a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- b) sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del Decreto 231, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l’ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso dai Soggetti in posizione apicale ovvero dai soggetti sottoposti all’altrui direzione e, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, commi 1 e 3, del Decreto 231).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività dell’ente (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del Decreto 231.

## 1.5. Tentativo

---

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto 231, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del Decreto 231). L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## 1.6. Reati commessi all'estero

---

Secondo l’art. 4 del Decreto 231, l’ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto 231 - commessi all'estero. La Relazione Illustrativa al Decreto 231 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell’intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell’ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del Decreto 231;
- b) l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l’ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l’ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell’ente stesso) e, anche

- in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto 231, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.7. Valore esimente dei Modelli 231

Il Decreto 231 attribuisce un valore esimente ai Modelli 231, laddove adottati a cura dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del Decreto 231):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'**“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso dai Soggetti in posizione apicale sussiste, quindi, in capo all'ente, una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati all'Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto.

In ogni caso, la responsabilità dell'ente è esclusa se, prima della commissione del reato, lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto in posizione apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. Nell'ipotesi prevista dall'art. 7 del Decreto 231, infatti, sarà l'accusa a dover provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto 231 delinea il contenuto dei Modelli 231 prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

L'art. 7, comma 4, del Decreto 231 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli 231:

- verifica periodica e eventuale modifica del Modello 231 in caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione e nell’attività dell’ente;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

## 1.8. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

---

L’art. 6, comma 3, del Decreto 231 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito - e più volte aggiornato - le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”* (le **“Linee Guida”**) fornendo, tra l’altro, indicazioni metodologiche per:

- a) l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati);
- b) la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. *“protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente”*);
- c) l’individuazione dei contenuti del Modello 231.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello 231:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra cui i principali sono il codice etico (con riferimento ai reati ex Decreto 231) ed il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’Organismo di Vigilanza (requisiti, compiti e poteri) e degli obblighi di informazione.

## 1.9. Sindacato di idoneità

---

L’accertamento della responsabilità dell’ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell’ente;
- il sindacato di idoneità sul Modello 231 adottato dall’ente.

Il sindacato del giudice circa l’astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto 231 è condotto secondo il criterio della c.d. *“prognosi postuma”*.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l’illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato.

## CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

### 2.1. La storia di Le Tenute Marianis S.r.l. Società Agricola e l'oggetto sociale

---

Le Tenute Marianis S.r.l. Società Agricola (“**Le Tenute Marianis**” o la “**Società**”), è una società agricola costituita il 5 novembre 2012, con sede legale a Palazzolo dello Stella (UD).

La Società ha per oggetto esclusivo l'esercizio dell'attività agricola di cui all'art. 2135 cod. civ., diretta alla coltivazione del fondo, all'allevamento del bestiame, alla silvicoltura, all'esercizio delle attività di agriturismo, all'esercizio delle attività connesse alle precedenti.

### 2.2. Il modello di governance di Le Tenute Marianis

---

La Società, che può essere amministrata alternativamente da un amministratore unico o da un consiglio di amministrazione, è oggi amministrata da un consiglio di amministrazione composto da 3 consiglieri. Il consiglio ha eletto tra i suoi membri il presidente e un amministratore delegato.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza limitazioni, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto in modo tassativo riservano alla competenza dell'assemblea.

L'uso della firma sociale e la legale rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al presidente nonché all'amministratore delegato.

Secondo previsione statutaria, l'organo amministrativo può, inoltre, nominare procuratori e mandatari per determinati atti o categorie di atti.

La Società non ha provveduto alla nomina di un collegio sindacale. La revisione legale dei conti è oggi affidata ad un revisore unico.

### 2.3. Assetto organizzativo

---

L'organizzazione della Società ha la seguente articolazione:

- consiglio di amministrazione;
- presidente;
- amministratore delegato;

oltre a:

- direttore operativo;
- responsabile della conduzione agricola;
- capo stalla;
- operatori di stalla;
- segreteria tecnica.

La Società, per quanto alle attività differenti dalla gestione dell’impianto, si avvale dei servizi erogati da Femo Gas S.p.A. e dalla controllante diretta Iniziative Biometano S.p.A. (le “*Outsourcer*”) secondo la seguente organizzazione:

- Amministrazione, Finanza e Controllo:
  - Amministrazione;
  - Tesoreria;
  - Controllo di gestione;
  - *Manager ERP*.
- Affari Legali e Societari:
  - Legale;
  - Societario;
  - Assicurazioni;
  - Acquisti;
  - *Information Communication Technology (ICT) – Computer Science (CS) – Operation Technology (OT)*.
- Ambiente, Salute e Sicurezza (QHSE):
  - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (il “**RSPP**”);
  - Ambiente;
  - Ufficio Qualità.
- Risorse Umane.
- *Operations*:
  - addetto alla funzione Agronomica;
  - addetto alla funzione Piani Culturali;
  - Servizi Generali.
- *Compliance* e Certificazione del Prodotto.

Come si avrà modo di approfondire nei capitoli successivi, in occasione di modifiche nell’organizzazione come sopra descritta, ogni referente dei processi sensibili dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello della Società. In tal caso, il referente dovrà darne tempestiva comunicazione all’Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

## CAPITOLO 3 - IL MODELLO DELLA SOCIETÀ E LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

### 3.1. Premessa

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del presente Modello 231 (il “**Modello della Società**”).

L'adozione e il costante aggiornamento da parte della Società del Modello della Società, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite, è un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società ed è un atto di responsabilità sociale.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società, assolve una funzione normativa, in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il Modello della Società aggiornato alla realtà aziendale, conforme ai requisiti previsti dal Decreto 231 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida.

### 3.2. Il Progetto di Le Tenute Marianis per la definizione del Modello della Società

La metodologia scelta per realizzare il Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il percorso seguito da Le Tenute Marianis per la prima adozione del Modello della Società (il “**Progetto**”) è stato articolato nelle cinque fasi, sinteticamente riassunte nei punti di seguito riportati.

#### A. *Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto 231*

Presentazione al *top management* della Società del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto 231 (processi/attività c.d. “sensibili”).

#### B. *Identificazione dei key officer*

Identificazione, anche nell'ambito delle *Outsourcer* che erogano i servizi a favore della Società, dei c.d. *key officer*, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.

#### C. *Analisi dei processi e delle attività sensibili e risk assessment*

Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di *compliance*. Individuazione dei rischi reato e dei controlli e loro valutazione.

#### D. *Gap analysis*

Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello 231 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (i processi e le procedure).

#### E. **Definizione del Modello della Società**

Definizione del Modello della Società articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella di seguito riportata, considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell’attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità in astratto di condotte illecite nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Valutazione del rischio inerente dell’attività			
Incidenza attività			
Basso	MEDIO	BASSO	BASSO
Medio	ALTO	MEDIO	BASSO
Alto	ALTO	ALTO	MEDIO
	Alto	Medio	Basso

Rischio astratto reato

Le valutazioni del livello di rischio residuo di commissione di reati sono state effettuate secondo la tabella di seguito riportata, considerando l’abbinamento e il livello degli *standard* di controllo esistenti:

Valutazione del rischio residuo dell’attività			
Rischio Inerente			
Basso	BASSO	BASSO	MEDIO
Medio	BASSO	MEDIO	ALTO
Alto	MEDIO	ALTO	ALTO
	Alto	Medio	Basso

Livello di controllo

Al termine del Progetto, sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di *compliance* a livello “alto” per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati.

### 3.3. Il Modello della Società

Il Decreto 231 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto 231, un valore scrimonante all’adozione ed efficace attuazione dei Modelli 231, nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del Decreto 231, un Modello 231 deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello 231 che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello della Società non costituisce un obbligo, tuttavia, la Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- a) istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente, per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società da parte dei Soggetti in posizione apicale e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- b) sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano a vario titolo con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- c) garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto 231;
- d) migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- e) determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello della Società, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- a) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; e
- b) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto 231.

Il Modello della Società, così come approvato dal consiglio di amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto 231;
- previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello della Società;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello della Società;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello della Società;
- un codice etico così come previsto dal Decreto (il **"Codice Etico"**);
- sistema formalizzato di deleghe e poteri;

- sistema formalizzato di regolamentazione dell'operatività.

Il Modello della Società contiene:

- a) nella parte generale, una descrizione relativa:
  - al quadro normativo di riferimento;
  - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
  - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
  - alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
  - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
  - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello della Società;
  - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello della Società;
- b) nella parte speciale, una descrizione relativa ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

Il Codice Etico, invece, enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello della Società.

## CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL DECRETO 231

### 4.1. L'Organismo di Vigilanza di Le Tenute Marianis

In base alle previsioni del Decreto 231 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del Decreto 231, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello 231, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza.

La Società ha dunque istituito un Organismo di Vigilanza al proprio interno avente il compito (*i*) di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello della Società, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché (*ii*) di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto 231.

Si segnala, inoltre, che le Linee Guida individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida:

- a) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- b) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; e
- c) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello 231 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello 231 e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Peraltro, le stesse Linee Guida dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il Decreto 231 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. D'altro lato, le citate Linee Guida ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dello stesso, fra le quali anche l'inserimento *tout court* di organismi già esistenti all'interno della società, quali il comitato per il controllo interno o la funzione *audit*.

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguitate dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, ed alla luce delle esposte Linee Guida, infatti, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo di preferenza collegiale con componenti esterni, che devono possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e

competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al consiglio di amministrazione al fine di tutelarne l'autonomia.

#### **4.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del consiglio di amministrazione e i suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il consiglio di amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, nella scelta dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'OdV, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla Società.

Il consiglio di amministrazione, in sede di nomina e, in seguito, con cadenza annuale, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello della Società o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del consiglio di amministrazione, sindaci della Società, se nominati, e revisori, se nominati, incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto 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 OdV;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex art. 444 cod. proc. pen.* (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto 231 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, 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;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla Legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della Legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del consiglio di amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del consiglio di amministrazione.

A tale proposito, per *“giusta causa”* si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'OdV è tenuto o, ancora, l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'*“omessa o insufficiente vigilanza”* da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto 231 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 cod. proc. pen. (il c.d. “patteggiamento”);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di *“autonomia e indipendenza”* e *“continuità di azione”* propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad esempio, cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del consiglio di amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi, essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza sia costituito in forma monocratica, tale informativa è dovuta nei confronti del presidente del consiglio di amministrazione cui compete la valutazione dell'impatto del conflitto di interesse sull'operato dell'Organismo di Vigilanza. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo paragrafo 4.3.2.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del consiglio di amministrazione.

I componenti dell'OdV possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal consiglio di amministrazione. In ogni caso, trascorsi 30 giorni dalle dimissioni, la carica si intende cessata.

## 4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello della Società. A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (il **“Regolamento dell'OdV”**), che viene portato a conoscenza del consiglio di amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello della Società rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto 231, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al consiglio di amministrazione;

- verificare, sulla base dell’analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello della Società, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell’OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell’OdV;
- proporre tempestivamente all’organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l’adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello della Società e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello della Società e il Codice Etico, di cui al seguente Capitolo 6 *“Piano di formazione e comunicazione”*;
- fornire l’informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente paragrafo 4.3.2;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello della Società;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella parte speciale del Modello della Società;
- chiedere e ottenere informazioni o l’esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli amministratori, ai sindaci e alla società di revisione, se nominati;
- chiedere e ottenere informazioni o l’esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, rappresentanti esterni alla Società e, in genere, a tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Modello della Società, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere, per l’espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l’attuazione del Modello della Società, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo paragrafo 4.3 o, comunque, disposte dall’Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i referenti dei processi sensibili ed i responsabili di fase di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello della Società;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello della Società e della loro applicazione;
- formulare e presentare all’approvazione del consiglio di amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l’obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell’esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività, l’OdV può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

Il consiglio di amministrazione della Società curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

La Società definisce i sistemi interni volti a permettere la segnalazione da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività societaria. I sistemi interni di segnalazione garantiscono, in ogni caso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato, in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

#### 4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Tutti i destinatari del Modello della Società comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello della Società.

In particolare:

a) i *Process Owner*, come definiti nel capitolo 2 della parte speciale, dei processi sensibili:

- qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel Modello della Società, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza e, per conoscenza, al referente del processo sensibile una relazione scritta avenire, come minimo, il seguente contenuto:
  - una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
  - una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
  - l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
  - gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.
- devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
  - il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
  - gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
  - la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi infragruppo;
  - i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo (compreso il soggetto incaricato della revisione legale dei conti) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle previsioni del Modello della Società e del Codice Etico;
  - i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello della Società, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello della Società o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
  - le informazioni in merito all'andamento delle attività aziendali come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella parte speciale del Modello della Società;

- b) tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto 231 di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello della Società o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso, devono essere sempre oggetto di segnalazione:
- 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 nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere la Società;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- c) i collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per la Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società;
- d) tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del Modello della Società, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo 4.3 è istituita la casella di posta elettronica [odv.tenutemarianis@femogas.it](mailto:odv.tenutemarianis@femogas.it) dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'OdV presso la sede della Società. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'OdV redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informare gli altri componenti dell'OdV.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente paragrafo, costituendo violazione del Modello della Società, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 “*Il sistema disciplinare*”.

Inoltre, la Società, in adeguamento alla modifica introdotta dal D. Lgs. n. 24/2023 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* e sulla base di quanto previsto dalla normativa aziendale applicabile, ha adottato un sistema di segnalazione con cui è possibile segnalare atti o fatti che possano costituire una delle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numero 2).

Il predetto sistema di segnalazione garantisce la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori e del soggetto eventualmente segnalato e garantisce che le segnalazioni siano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali – uno scritto e uno orale – specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*.

Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

Il citato sistema di segnalazione è raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://gruppo.femogas.integrityline.com>

Si rimanda a quanto previsto nella specifica *Procedura di gestione delle segnalazioni* (la “*Whistleblowing Policy*”), disponibile sulla citata piattaforma, per tutti i dettagli.

#### 4.3.1. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello della Società è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni ad eccezione di quanto riferito alle segnalazioni di cui alla *Whistleblowing Policy*.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle autorità competenti, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, solo previa autorizzazione dell'OdV.

I componenti dell'OdV decaduti, con l'assistenza della Società, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

#### 4.3.2. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce al consiglio di amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello della Società.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel regolamento dell'OdV, informa il presidente del consiglio di amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello della Società emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige semestralmente una relazione scritta al consiglio di amministrazione ed al collegio sindacale se nominato che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello della Società;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello della Società, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello della Società da parte di un membro del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale, se nominato, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo paragrafo 5.3;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello della Società, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello della Società con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello della Società;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente paragrafo 4.1.1;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il consiglio di amministrazione e il collegio sindacale, se nominato, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

## CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lettera e), e l'art. 7, comma 4, lettera b), del Decreto 231 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso, pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231, a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello 231.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello della Società ai contenuti minimi dettati dal legislatore, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

Infine, con riferimento a quanto introdotto dal D. Lgs. n. 24/2023, il rispetto delle misure indicate nel Modello della Società - e quindi anche gli obblighi di segnalazione da parte del personale di atti o fatti che possano costituire violazioni – non può essere causa di condotte discriminatorie o ritorsive nei confronti del soggetto segnalante (si veda quanto riferito alla gestione delle segnalazioni al paragrafo *“4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi”*), pertanto, il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela adottate nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, nonché nei confronti di coloro che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino totalmente infondate.

### 5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello della Società da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello della Società, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della Società.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

#### 5.2.1. Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello della Società, la cui violazione costituisce illecito disciplinare,

nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operai Agricoli Florovivaisti* agli art. 75 e successivi, sono i seguenti:

- a) multa fino ad un massimo di due ore di paga;
- b) multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro;
- c) licenziamento per giustificato motivo
- d) licenziamento per giusta causa

In particolare:

- incorre nel provvedimento di cui alla precedente lettera a) il lavoratore che violi ripetutamente una delle procedure interne previste dal Modello della Società (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello della Società, esponendo l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- incorre nel provvedimento di cui alla precedente lettera b), il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello della Società o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello della Società, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui al precedente. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- incorre nel provvedimento di cui alla precedente lettera c) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello della Società e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai precedenti punti. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
- incorre nel provvedimento di cui alla precedente lettera d) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello della Società, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello della Società da parte di un dipendente. In tal caso, il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 - a seguito della condotta censurata.

In particolare, compete all'amministratore delegato, anche tramite l'*Outsourcer* per i servizi in area risorse umane, la gestione della procedura disciplinare. L'amministratore delegato garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

#### **5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

---

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare, sia di far rispettare ai propri collaboratori, le prescrizioni contenute nel Modello della Società.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello della Società, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello della Società per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello della Società, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello della Società con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto 231;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello della Società, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello della Società, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex Decreto 231.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello della Società da parte di dirigenti, la Società adotta nei confronti del dirigente la misura ritenuta più idonea, in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello della Società determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

#### **5.3. Misure nei confronti dei membri di organi sociali**

---

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello della Società da parte di membri di organi sociali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il collegio sindacale, se nominato, e l'intero consiglio di amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto

sociale della Società, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **5.4. Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.**

---

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello della Società da parte dell’Organismo di Vigilanza, il consiglio di amministrazione assumerà, di concerto con il collegio sindacale, se nominato, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell’incarico e fatta salva l’eventuale richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l’interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

#### **5.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e *partner***

---

La violazione da parte di consulenti, *partner* commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello della Società agli stessi applicabili, o l’eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello della Società, potranno prevedere, ad esempio, l’obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello della Società da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello della Società da parte dei suddetti soggetti terzi.

La funzione dell’*Outsourcer* per i servizi in area legale cura, in collaborazione con l’Organismo di Vigilanza, l’elaborazione e l’aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l’eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall’applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

## CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 6.1. Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello della Società, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, l'obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello della Società non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti, destinatari del Modello della Società sia i Soggetti in posizione apicale, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno degli Apicali (ai sensi dell'art. 5, del Decreto 231), ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello della Società sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello della Società comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello della Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità della funzione dell'*Outsourcer* per i servizi in area Risorse Umane, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello della Società, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello della Società”* e di *“promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

### 6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello della Società;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello della Società, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello della Società e delle procedure di implementazione all’interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata una copia del Modello della Società e del Codice Etico.

In ogni caso, tale documentazione è messa a disposizione dei dipendenti tramite l’affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello della Società sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall’Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell’evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l’avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello della Società, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l’opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l’applicazione dei principi etici contenuti nel Modello della Società e nel Codice Etico

L’Organismo di Vigilanza monitorerà il livello di recepimento del Modello della Società attraverso periodiche specifiche verifiche.

### **6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

---

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile una copia del Modello della Società e del Codice Etico al momento dell’accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello della Società, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **6.4. Altri destinatari**

---

L’attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello della Società dovrà essere indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio, consulenti, procacciatori d’affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell’ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del Decreto 231.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi il Codice Etico e, eventualmente, un estratto del Modello della Società.

## CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO DELLA SOCIETÀ – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO DELLA SOCIETÀ

### 7.1. Aggiornamento ed adeguamento

Il consiglio di amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello della Società e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello della Società;
- b) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- c) modifiche normative;
- d) risultanze dei controlli.

Una volta approvate le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate al presidente del consiglio di amministrazione il quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative ed a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello della Società siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello della Società e la diffusione delle stesse, il consiglio di amministrazione ha ritenuto di delegare all'amministratore delegato il compito di apportare con cadenza periodica, ove risultino necessario, le modifiche al Modello della Società che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che, con l'espressione *“aspetti di carattere descrittivo”*, si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal consiglio di amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (come, ad esempio, le nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del consiglio di amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello della Società dovuti ai seguenti fattori:

- a) intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b) identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- c) formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del Decreto 231 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- d) commissione dei reati richiamati dal Decreto 231 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello della Società o, più in generale, di significative violazioni del Modello della Società;
- e) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello della Società a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.





**LE TENUTE MARIANIS  
S.R.L. SOCIETÀ AGRICOLA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

*ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

**PARTE SPECIALE**

<<< omissis >>>

LE TENUTE MARIANIS S.R.L. SOCIETÀ AGRICOLA  
Via Casali Marianis, 1  
33056 – Palazzolo dello Stella (UD)

