



**Marchesi Antinori S.p.A.**

**Modello di organizzazione,  
gestione e controllo  
adottato ai sensi del D.lgs. 231/01**

**Approvato il 3 ottobre 2013**

**Primo aggiornamento: 14 luglio 2015**

**Secondo aggiornamento: Luglio 2020**



# **PARTE GENERALE**

## **INDICE**

- 1. INTRODUZIONE**
  - 2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**
    - 2.1 *AMBITO SOGGETTIVO: I DESTINATARI DEL DECRETO*
    - 2.2 *I REATI PRESUPPOSTO*
    - 2.3 *I CRITERI DI ASCRIZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE*
    - 2.4 *L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO ORGANIZZATIVO*
  - 3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MARCHESI ANTINORI SPA**
    - 3.1 *SCELTA E FINALITÀ'*
    - 3.2 *L'APPROCCIO ADOTTATO E LA STRUTTURA DEL MODELLO*
    - 3.3. *IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO*
    - 3.5 *L'ADOZIONE E LE MODIFICHE DEL MODELLO*
  - 4. ORGANISMO DI CONTROLLO E VIGILANZA**
    - 4.1 *I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA*
      - a) *Autonomia e indipendenza*
      - b) *Professionalità*
      - c) *Continuità d'azione*
    - 4.2 *FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA*
    - 4.3 *AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA*
  - 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**
    - 5.1 *SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI*
    - 5.2 *SANZIONI PER I LIVELLI DIRIGENZIALI*
    - 5.3 *MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI*
    - 5.4 *MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI*
  - 6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO**
    - 6.1 *COMUNICAZIONE INIZIALE*
    - 6.2. *FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI*
    - 6.3. *INFORMATIVA A COLLABORATORI E FORNITORI*
- 1. INTRODUZIONE**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche come Decreto), emanato in data 08/06/2001 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 300/2000 ed entrato in vigore il 04/07/2001, ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa delle società per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso o di un'unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della società medesima, cosiddetti soggetti *apicali*;
- persone fisiche dipendenti della società, quali soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*.

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi contenuti nel presente Modello, anche i seguenti *soggetti esterni*:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto-forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di *joint-venture*);

nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello stesso.

La responsabilità della Società, che ha tratto vantaggio dalla commissione di un determinato reato, si sommerà a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto.

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente. Pertanto, al fine di assicurare adeguata prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto e in ottemperanza alle prescrizioni dello stesso, il Consiglio di Amministrazione di Marchesi Antinori S.p.A. (di

seguito anche come Società) ha provveduto ad adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello).

Il presente documento, che costituisce la Parte Generale del Modello:

- comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001;
- descrive l'approccio adottato e la struttura del Modello adottato;
- articola il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- descrive le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- disciplina le modalità di diffusione del Modello nel contesto aziendale e all'esterno.

Il Modello è inoltre costituito dai seguenti documenti, che sono parti integranti del Modello stesso:

- l'Analisi preliminare e risk assessment;
- le Parti Speciali ove vengono esaminati i c.d. reati presupposto individuati all'interno della Società e i relativi modelli di comportamento per evitarne la commissione;
- il Codice Etico aziendale adottato dalla Holding per tutte le società controllate e/o collegate.

## **2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

Come poco fa accennato, il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti collettivi avente natura sostanzialmente penale, volta a sanzionare l'ente medesimo a seguito della commissione dei reati espressamente previsti dalla normativa, da parte di soggetti operanti all'interno dell'ente in posizione apicale e/o subordinata.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, alle seguenti condizioni:

- (a) il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente;

- (b) l'ente ha la propria sede principale in Italia;
- (c) l'ente risponderà solo alle condizioni previste dagli articoli 7-10 del codice penale;
- (d) l'ente risponderà del reato solo se nei suoi confronti non procederà lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nel caso in cui uno degli illeciti previsti dal Decreto sia commesso anche solo nella forma di tentativo (art. 56 c.p.).

Le principali caratteristiche della normativa possono sintetizzarsi nei punti che seguono:

- α) la commissione di determinati reati, espressamente previsti dalla normativa, da parte degli amministratori o dei dipendenti subordinati, determina l'insorgere di due distinte responsabilità penali: la prima grava direttamente sull'autore materiale del reato, la seconda grava invece sull'ente;
- β) entrambe le suddette responsabilità vengono accertate dal giudice nell'ambito di un procedimento penale;
- χ) la responsabilità dell'ente si fonda sulla c.d. colpa da organizzazione;
- δ) l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo e gestionale, nonché il controllo e la vigilanza sul modello stesso, costituiscono un'esimente all'insorgere di responsabilità dell'ente.
- ε)

Nell'ottica del legislatore del 2001, la funzione del sistema dei modelli organizzativi e dei relativi controlli è segnatamente preventiva e muove dal presupposto che soltanto idonee e precise regole di organizzazione interna possano emarginare i fenomeni di criminalità imprenditoriale e garantire quindi che l'eventuale presenza dei medesimi costituisca un'ipotesi eccezionale e sporadica.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è, ad oggi, facoltativa, pertanto la sua mancata adozione non comporta alcuna sanzione, ma espone certamente l'ente al rischio di assoggettamento alle gravi sanzioni previste dalla normativa in questione.

### 2.1 AMBITO SOGGETTIVO: GLI ENTI DESTINATARI DEL DECRETO

Il D. Lgs. 231/2001 individua l'ambito soggettivo di applicazione della normativa *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, ovvero con l'esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

### 2.2 I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità amministrativa dell'ente non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale.

Difatti, la normativa collega la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo chiuso di illeciti penali di cui al D.lgs 231/2001; pertanto, solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgenza della responsabilità.

L'elenco di reati presupposto di cui al D.lgs 231/2001 è suscettibile di modifiche nel corso del tempo in conseguenza degli adeguamenti normativi imposti dal legislatore.

Dalla data di prima approvazione del Modello da parte di Marchesi Antinori S.p.a., avvenuta nell'anno 2013, numerosi sono stati gli interventi legislativi che hanno comportato un integrazione dell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231 /2001 con conseguente estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove fattispecie di reato.

Al riguardo, fra i più remoti interventi normativi, si segnalano:

- L. 186/2014 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio;
- L. 68/2015 che ha introdotto nuove fattispecie di reati ambientali;
- L. 69/2015 che ha introdotto nuove fattispecie di reati societari.

Dette integrazioni hanno imposto l'aggiornamento del Modello adottato dalla Marchesi Antinori nell'ottobre 2013, cui la Società ha provveduto nel 2015.

Successivamente sono intervenute ulteriori e rilevanti integrazioni fra le quali si evidenziano quelle che hanno maggiore rilevanza per la Società e che hanno interessato le seguenti fattispecie di reato:

**a) Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies D.lgs 231/2001) nell'ambito dei quali, a seguito della riformulazione operata dalla L. n. 199/2016, è stato ricompreso il reato di cui all' art. 603-bis c.p. di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro meglio noto come c.d. "caporalato";

**b) Reati societari** (art. 25 ter D.lgs 231/2001) nell'ambito dei quali sono state apportate modifiche alla fattispecie della Corruzione fra privati (di cui all'art. 2635 c.c.) per effetto del D.lgs 38/2017); e d è stata introdotta l'ulteriore fattispecie della Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis per effetto del D.lgs 38/2017;

**c) Traffico di influenze illecite art. 346 bis c.p.**, fattispecie inserita all'art. 25 del D.lgs 231/2001 per effetto della L. 3/2019.

**d)** Da ultimo le più recenti riforme in materia hanno determinato l'estensione della responsabilità amministrativa delle società anche ai **Reati Tributarî**. Tale categoria di reati è stata introdotta nel catalogo di cui al D.lgs 231/2001 per effetto del D.L 124/2019 poi convertito in L. 157/2019. Tale intervento normativo in particolare ha comportato l'inserimento all'art. 25-quinquiesdecies del Dlgs. 231/2001 dei reati di seguito indicati:

-Art. 2 D.lgs 74/2000 -*Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti*;

-Art. 3 D.lgs 74/2000-Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;

-Art. 8 D.lgs 74/2000 Emissione di fatture per operazioni inesistenti;

-Art. 10 D.lgs 74/2000-Occultamento o distruzione di documenti contabili;

Art. 11 D.lgs 74/2000-Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

Fermo restando che l'elenco dei reati presupposto di cui al D.lgs 231/2001 potrà subire ulteriori variazioni, si riassumono di seguito gli illeciti ricompresi nel catalogo dei reati



presupposto alla data dell'ultimo aggiornamento del presente Modello:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
3. delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter*);
4. delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1.);
6. reati societari (art. 25-*ter*);
7. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
10. reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-*sexies*);
11. reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
12. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*);
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
15. reati ambientali (art. 25-*undecies*);
16. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
17. Razzismo e Xenofobia (art. 25-*terdecies*);
18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
19. Reati Tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
20. reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006,

n.14614).

### 2.3 I CRITERI DI ASCRIZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

La realizzazione di uno dei reati presupposto sopra indicati non è di per sé sufficiente per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo.

Il Decreto richiede, altresì, la sussistenza di due requisiti:

a) un **requisito di natura oggettiva**, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.

Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto o ad un terzo.

b) un **requisito di natura soggettiva** che presuppone che il reato sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla sua direzione o vigilanza (così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto) .

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un soggetto di fatto, che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti c.d. "subordinati" o meglio *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta teoria funzionale, incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

### 2.4 L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nell'ottica del legislatore, il presupposto della responsabilità dell'ente è la colpa di *organizzazione*, ovvero la sua attitudine a favorire la realizzazione del reato.

La colpa di organizzazione risulta esclusa se l'ente dimostra l'idonea adozione e

attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, del Decreto indica alcuni contenuti essenziali in base ai quali i modelli devono essere strutturati, in modo da:

- (a) individuare l'ambito delle attività che possono dar luogo alla commissione dei reati contemplati dalla normativa;
- (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 e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- (e) prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

*Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 231/01 **nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto apicale,***

la Società non risponderà qualora provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che l'autore del reato ha commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato.

Pertanto, la Società dovrà provare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale e, quindi, che la commissione del reato non deriva da una propria colpa

organizzativa.

***Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata,***

la Società risponderà se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione di obblighi di direzione o vigilanza; detta violazione sarà comunque esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

### **3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MARCHESI ANTINORI SPA**

#### **3.1 SCELTA E FINALITÀ**

Marchesi Antinori S.p.A., esaminate e recepite le prescrizioni del Decreto e sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, ha ritenuto conforme alle proprie politiche procedere all'adozione e all'attuazione del presente Modello. Ciò consente alla Società di raggiungere un sempre più elevato livello di correttezza anche nei rapporti con i terzi, a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa.

Infatti, il Modello costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti interni ed esterni che partecipano alla gestione aziendale possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dalla normativa.

In particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti i soggetti che operano per la Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni contenute nel Modello, di un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dalla Società, in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni

- penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato, in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### 3.2 L'APPROCCIO ADOTTATO E LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è stato adottato secondo le seguenti fasi principali:

- individuazione delle tipologie di reato potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa e delle relative aree ed attività aziendali ritenute a rischio reato (cosiddette **aree di rischio**);
- predisposizione delle azioni necessarie al miglioramento del sistema dei controlli e degli adeguamenti ritenuti necessari, in coerenza con gli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti, della verificabilità delle operazioni aziendali e della possibilità di documentarne il controllo;
- definizione dei principi/protocolli di comportamento cui devono uniformarsi tutte le condotte tenute dai soggetti apicali e dai soggetti subordinati.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

Inoltre, per garantire il corretto funzionamento del Modello ed in conformità alle indicazioni del legislatore, si è ritenuto opportuno provvedere all'istituzione di apposito Organismo di Vigilanza al quale, come precisato nel prosieguo, è stato affidato il compito di verificarne la corretta attuazione e di proporre eventualmente l'adeguamento.

Sono stati infine previsti specifici **meccanismi formativi ed informativi** sul Modello rivolti a tutti coloro che sono coinvolti a qualunque titolo nell'attività aziendale e finalizzati ad informare la condotta dei medesimi a criteri di correttezza e responsabilità.

### 3.3 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla Società.

La scelta adottata dalla Società è stata quella di affiancare il Codice Etico, di portata più generale, e il Modello di Organizzazione e gestione, specificamente pensato e redatto alla luce delle disposizioni contenute nel D.lgs 231/2001 e ai vari testi di legge ivi richiamati (codice penale, codice civile, D.lgs. 81/2008, Legge in materia di diritto d'autore ecc.).

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, allegato al presente Modello, e destinato a un'applicazione sul piano generale da parte delle Società avente lo scopo di esprimere una serie di principi di etica che Antinori riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Anche all'interno del Modello sono contenuti alcuni principi di comportamento, che rispondono invece alle specifiche prescrizioni del D.lgs 231/2001 e sono finalizzati a prevenire, in particolare, la commissione dei reati presupposti previsti dallo stesso, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

### 3.4 L'ADOZIONE E LE MODIFICHE DEL MODELLO

L art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un *atto di emanazione dell'organo dirigente*.

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, delibera

in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione verranno comunicate all'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, provvederà senza indugio a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dal Codice Etico, è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 3 ottobre 2013, nonché aggiornato in data 14 luglio 2015 a seguito di significative modifiche legislative intervenute

Nell'anno 2020, recependo le raccomandazioni dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha ritenuto opportuno procedere ad un ulteriore aggiornamento del Modello adottato ai sensi del D.lgs 231/2001.

L'implementazione del Modello ha avuto ad oggetto, in particolare:

- Revisione dell'Analisi di Rischio;

- Revisione della presente Parte Generale;
- Modifiche alla Parte Speciale relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori, volta a prevenire il rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui all'art. 25-*septies* del D.lgs 231/2001;
- Introduzione di una Parte Speciale dedicata ai delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies* D.lgs 231/2001, che si è resa necessaria a seguito dell'introduzione del delitto di cui all'art. 603-bis c.p. All'interno del catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le ragioni che hanno spinto la Società a procedere all'odierna revisione vengono di seguito brevemente individuate:

**a) Modifiche alla Parte Speciale relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori.**

É circostanza notoria che nel corso dell'anno 2020 tutte le società si sono trovate ad affrontare l'emergenza epidemiologica da Covid 19.

In conseguenza della pandemia da Covid-19 e dell'impatto che essa ha avuto sulle attività produttive e sull'organizzazione aziendale si è infatti reso indispensabile rivedere le procedure di lavoro e adottare dei nuovi protocolli di comportamento. Ciò ha reso opportuna una revisione del Modello soprattutto con riferimento ai reati di cui all'art. 25-*septies* in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le istituzioni e le principali organizzazioni di categoria (ad es Confindustria) hanno condiviso l'idea che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 possa costituire, non solo direttamente ma anche in forma indiretta, occasione per la commissione di fattispecie di reato da parte dei soggetti apicali e/o dei loro sottoposti, con conseguente configurazione di una responsabilità amministrativa della società ex D.lgs 231/2001.

Preso atto che la diffusione della pandemia da Covid 19 determina o amplifica il rischio di commissione di reati, per chiarezza espositiva e metodologica, nell'ambito del profilo di rischio analizzato sono stati distinti “rischi indiretti” e “rischi diretti”.

**1. Rischi indiretti**

La necessità per le imprese, di far fronte all'emergenza impostando modalità di lavoro ed organizzative diverse da quelle ordinarie, incrementa il rischio di commissione di



reati che sebbene non direttamente connessi con la gestione del rischio Covid -19, assumono rilevanza “in materia 231”.

La necessità per le imprese di conformarsi alle prescrizioni governative volte al contenimento dei rischi sanitari derivanti dal diffusione del virus Covid- 19, ha comportato l'adozione di modalità organizzative e di esercizio dell'attività lavorativa notevolmente diverse da quelle ordinarie.

Ciò ha determinato un incremento del rischio di configurazione delle seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la PA ( artt. 24 e 25 D.lgs 231/2001)
- Caporalato e impiego di cittadini dei Paesi terzi (artt. 25 *quinquies* e art. 25 *duodecies* D.lgs 231/2001);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1. D.lgs 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.lgs 231/2001)
- Reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.lgs 231/2001);
- Reati informatici e violazioni in materia di diritto d'autore art. 25 -*novies* D.lgs 231/2001

Fatta eccezione per il nuovo reato di cui all'art. 603-bis c.p. che analizzeremo nel prosieguo, i rischi indiretti che possono derivare dall'emergenza epidemiologica risultano già mappati dalla Società e le procedure dalla stessa adottate risultano idonee a prevenire la verifica di detti reati.

## **2. Rischi diretti**

Il rischio costituito dal contagio del virus Covid-19 incide in forma diretta sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'esposizione dei lavoratori al rischio di contagio del virus Covid 19 nei luoghi di lavoro pertanto impone l'adozione per il datore di lavoro di adeguate misure volte a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le peculiarità legate al virus sul piano biologico e le incertezze relative alla sua progressione e alla individuazione di cure efficaci, hanno posto i datori di lavoro nella condizione di non avere le competenze per valutare adeguatamente il rischio in esame e decidere in via autonoma le relative misure di contenimento.

La valutazione del rischio e l'individuazione delle misure di contenimento non può pertanto che ritenersi limitata alla attuazione scrupolosa delle misure e prescrizioni impartite dalle competenti Autorità pubbliche.

In considerazione delle sopra descritte circostanze, sebbene Marchesi Antinori S.p.a disponesse già di un valido sistema gestionale idoneo ad assicurare l'attuazione delle misure necessarie per l'adempimento degli obblighi giuridici a tutela della salute sicurezza dei lavoratori, la Società ha ritenuto ragionevole provvedere ad un'implementazione del Modello includendovi anche le misure anti-contagio prescritte dalle Autorità per far fronte al rischio pandemico.

**b) Introduzione della Parte Speciale relativa ai delitti contro la personalità individuale.**

Considerata l'esigenza di revisione scaturita dall'emergenza epidemiologica Covid-19, la Società ha ritenuto opportuno estendere l'aggiornamento del Modello anche alle fattispecie di reato di cui all'art. 25 *-quinquies* del D.lgs 231/2001 e fra queste in particolare al nuovo delitto di cui all'art. 603-bis c.p. che punisce le condotte di interposizione illecita di manodopera, sia nella sua accezione di "reclutamento" che nella più ampia fattispecie di "utilizzo" di manodopera irregolare, segnatamente rilevante e sensibile per Marchesi Antinori S.p.a. ed in generale per il Gruppo Antinori.

Poiché è di primario interesse per la Società che il Modello adottato non si limiti ad essere uno strumento di mera valenza formale, bensì si caratterizzi come uno strumento dinamico, idoneo a conformarsi costantemente con i continui mutamenti organizzativi e normativi, ed a costituire un supporto concreto nell'attività di prevenzione della responsabilità penale della persona giuridica, la Società ha ritenuto opportuno aggiornare il Modello anche al fine di formalizzare all'interno dello stesso tutto quanto già effettuato concretamente dall'azienda per prevenire la verifica di fattispecie di "caporalato".

In merito si rileva che la Società si era già dotata di un Vademecum riassuntivo dei rischi connessi ai contratti di appalto e degli adempimenti normativi e pratici necessari a prevenirli.

Tale Vademecum è stato veicolato a tutte le società del Gruppo al fine di favorire la compliance aziendale in materia di appalti e prevenire i rischi derivanti da un ipotetico coinvolgimento in attività illecite.

In ottemperanza alle prescrizioni contenute nel Vademecum, la Società ha provveduto all'adeguamento e aggiornamento dei modelli contrattuali tramite il supporto di professionisti specializzati.

La Società ha inoltre adottato una prassi operativa standard per la negoziazione e conclusione dei contratti di appalto, in modo da assicurare che i contratti stipulati dalla Società e dalle sue partecipate includano le clausole e tutta la documentazione utile a prevenire eventuali responsabilità in materia giuslavoristica ed in tema di caporalato.

Conformemente alla disciplina dettata dal D.lgs 231/2001, tutte le Modifiche apportate al presente Modello e ogni eventuale futura modifica o integrazione del Modello devono costituire oggetto, ai fini della loro efficacia, di formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. È onere della Società provvedere alla tempestiva comunicazione delle modifiche e/o integrazioni apportate al Modello a tutti i propri collaboratori.

#### **4. ORGANISMO DI CONTROLLO E VIGILANZA**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, che pone come condizione per la concessione dell'esimente della responsabilità amministrativa che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, la Società ha affidato l'incarico al c.d. Organismo di Vigilanza, ossia un organo misto di controllo, composto da 3 membri, scelti sia tra soggetti interni alla Società che da collaboratori esterni e precisamente tra:

- soggetti interni alla Società, che rivestano ruoli di coordinamento e di controllo;
- soggetti esterni da scegliersi tra professionisti del settore legale, specializzati nell'area 231 e vitivinicola con comprovata esperienza nel settore.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare periodicamente la composizione e l'adeguatezza dell'Organismo, tenendo conto dell'evoluzione della complessità

organizzativa della Società, del progressivo adeguamento del sistema di governo societario e dell'implementazione del sistema di controllo interno, oltre che delle eventuali future evoluzioni normative.

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica fino alla durata in carica del Consiglio di Amministrazione, mantenendo tuttavia le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, che può provvedere alla conferma ovvero alla modifica della composizione.

La nomina deve rispettare requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità e indipendenza dei singoli componenti. A tal fine, la carica di Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta da coloro che:

- (a) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- (b) siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D., 16 marzo 1942, n. 267;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
- (c) siano stati condannati con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;
- (d) si trovino in relazione di parentela o affinità con i soggetti apicali della Società o di altre società Antinori;
- (e) siano legati alla Società o al Consiglio di Amministrazione, oppure ad altre società Antinori da funzioni di controllo, interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare un conflitto di interesse.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dovrà prevedere gli emolumenti spettanti ai membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso in cui il soggetto nominato sia dipendente o componente di altri organi i cui compiti, in tutto o per la parte preponderante, consistano nella vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno, costituendo il Modello parte integrante dello stesso.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per:

- rinuncia;
- sopravvenuta incapacità;
- decadenza.

Quest'ultima ricorre e può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente nei seguenti casi:

- ( $\alpha$ ) grave inadempimento agli obblighi di vigilanza;
- ( $\beta$ ) mancanza dei requisiti di onorabilità e moralità;
- ( $\chi$ ) irrogazione, nei confronti della Società, di una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dei componenti;
- ( $\delta$ ) subentro, dopo la nomina, di una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La decadenza dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità del componente.

Nei casi di cessazione del proprio ruolo di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, per cause diverse dalla decadenza, il Presidente o altro componente, ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

#### 4.1 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter garantire le funzioni attribuite dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve rispondere ai seguenti requisiti.

##### **a) Autonomia e indipendenza.**

La posizione all'interno della Società dell'Organismo di Vigilanza deve garantire

l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente. A tale fine, l'Organismo di Vigilanza riporta a livello gerarchico al Consiglio di Amministrazione, ciò consentendo di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Esso non deve inoltre essere coinvolto in alcun modo in attività operative, né partecipare ad attività di gestione che ne minaccerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica.

#### **b) Professionalità.**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere le competenze tecniche specialistiche necessarie allo svolgimento dei compiti attribuiti. A tal fine sono richieste competenze di natura giuridica (in particolare del settore vitivinicolo), aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico, della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

#### **c) Continuità di azione.**

L'Organismo di Vigilanza deve prevedere una struttura dedicata, tale da garantire un impegno continuo e regolare, anche se non esclusivo. Per tale scopo, può avvalersi - sotto la propria responsabilità - anche del supporto di strutture interne della Società o di consulenti esterni.

### 4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti le funzioni ed i poteri ivi descritti.

#### **A) FUNZIONI**

- Vigilanza e controllo sul Modello adottato. In particolare, l'Organismo ha il compito di verificare:
  - il rispetto delle procedure previste dal Modello e segnalare all'organo dirigente, quelle violazioni che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;

- l'adeguatezza ed efficacia del Modello rispetto alla prevenzione ed alla commissione dei reati previsti dal Decreto.
- Formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti del Modello che si dovessero rendere necessari in ragione di:
  - significative violazioni dello stesso;
  - di modifiche dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività della Società;
  - di modifiche normative, in particolare, di integrazione dei reati presupposto all'interno del Decreto.
- Monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso, nonché di vigilare sulla diffusione, comprensione e attuazione dei Principi etici di comportamento adottati, proponendo al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento dei Principi stessi.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve relazionare al Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale l'esiti delle proprie attività, in particolare:

- periodicamente, su base almeno annuale, al fine di relazionare sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle proposte di adeguamento dello stesso;
- all'occorrenza, per la segnalazione di eventuali significative violazioni del

Modello, in ordine alla potenziale insorgenza di una responsabilità in capo alla Società, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

## **B) POTERI**

Al fine di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti principali poteri:

- ① definizione delle procedure operative interne, ovvero di un proprio

regolamento che disciplini le modalità di funzionamento ed organizzazione delle attività di vigilanza, dei controlli e della loro documentazione;

Ⓐ ① libero accesso, senza necessità di preventivo consenso, a tutte le funzioni della Società per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;

Ⓜ ① ricorso al supporto di tutte le strutture interne alla Società ed alla collaborazione di consulenti esterni necessari per esigenze specifiche che, in tali casi, operano quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza si estendono inoltre ad ogni *segnalazione*, di natura occasionale e di qualsiasi genere, relativa all'attuazione del Modello ed al rispetto delle previsioni del Decreto, fra le quali sono stabilite obbligatoriamente:

- l'insorgere di nuove tipologie di rischi-reato per le aree di attività da parte dei relativi responsabili;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto;
- l'informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni od esterni che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni.



Relativamente alle modalità di invio e gestione delle *segnalazioni* da parte dei soggetti sia interni, sia esterni alla Società, si prevede che:

- debbano essere effettuate per iscritto utilizzando l'indirizzo di posta elettronica o, anche in forma anonima, inviandole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la Società;
- l'Organismo di Vigilanza deve garantire la riservatezza circa l'identità degli autori delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza relativamente agli obblighi informativi, consentendo la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una loro adeguata valutazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità i *flussi informativi* e le *segnalazioni* ricevute, essendo di sua competenza il giudizio sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull'opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all'organo amministrativo;
- quanto ricevuto dall'Organismo di Vigilanza è conservato in uno specifico archivio di natura informatica e/o cartacea, il cui accesso, conservazione e protezione è curato dall'Organismo stesso, nel rispetto della normativa vigente.

#### 4.3 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri attribuiti, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa **autonomia ed indipendenza** di iniziativa e di controllo rispetto ad ogni struttura aziendale.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza è dotato delle risorse finanziarie sufficienti per consentire l'adeguato svolgimento del proprio ruolo operativo. Qualora le predette risorse risultino insufficienti, l'Organismo di Vigilanza può chiedere ed ha il diritto di ottenere dal Consiglio di Amministrazione le risorse necessarie all'espletamento dei

propri compiti.

Il *budget* iniziale e di periodo è preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di apposita relazione in merito al piano delle attività del periodo predisposta dall'Organismo di Vigilanza. Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza può disporre in piena autonomia, dandone rendicontazione sull'utilizzo almeno su base annuale, in occasione della relazione periodica.

Infine, per l'espletamento delle relative funzioni, sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguate risorse di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

## **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità giudiziaria.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti.

Assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è rispettoso delle procedure previste dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Per i Destinatari del Modello che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Ogni eventuale violazione ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza rappresenta, se accertata:

- a) nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- b) nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- c) nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (es. sono considerati aggravanti precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito, oppure il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito).

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

#### 5.1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'applicazione di dette sanzioni deve essere disposta e graduata nel modo di seguito indicato:

- (α) incorre nei provvedimenti di **ammonizione verbale** il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;
- (β) incorre nel provvedimento del **ammonizione scritta**, il dipendente che:
- tolleri consapevolmente le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;
  - in generale, commetta infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione verbale, o le commetta con reiterazione;
- (χ) incorre nel provvedimento di **multa** fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, il dipendente che:
- violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
  - in generale, commetta Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commetta con reiterazione;
- (δ) incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro** per un massimo di tre giorni, il dipendente che:
- tolleri con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in

generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;

- in generale, commetta, con negligenza e causando pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;
- in particolare abbia, con negligenza, compiuto un Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001;

(ε) incorre, infine, nel **licenziamento individuale**, il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tollerati con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
- in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione;
- in particolare abbia, con grave negligenza o con dolo, compiuto un Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente

concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

Fermo quanto sopra, per quanto concerne la posizione degli impiegati e/o quadri **muniti di apposita procura**, si rileva che gli stessi, oltre all'avvio del procedimento disciplinare volto all'applicazione di una delle predette sanzioni, potranno essere prudenzialmente altresì soggetti, nei casi più gravi e previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla sospensione dall'esercizio dei poteri contemplati dalla procura, ovvero alla revoca della procura medesima, rispettivamente per i ipotesi di cui alle precedenti lettere (d) e (e).

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. I comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

## 5.2 SANZIONI PER I LIVELLI DIRIGENZIALI

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria.

Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente

Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

( $\alpha$ ) **licenziamento con preavviso**, nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;

( $\beta$ ) **licenziamento senza preavviso**, nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In ogni caso, l'Infrazione è connotata da un grado di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso ed è tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificato l'esercizio



dell'azione penale o sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- **sospensione cautelare** del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una **diversa collocazione** all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

### 5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i clienti, il mercato e il pubblico.

I principi etici devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di

Amministrazione, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

#### 5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi in contrasto con i Principi etici di comportamento, con i principi generali di comportamento e con i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di appalto, di fornitura, di prestazione d'opera o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione competente, verifica che siano adottate procedure specifiche per comunicare ai Soggetti Esterni, e per

ottenere accettazione, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello in coerenza con la rilevanza specifica delle diverse misure di presidio del rischio nei casi di specie e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## **6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO**

### 6.1. COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del Modello e di ogni successivo aggiornamento sarà tempestivamente comunicata a tutti i dipendenti, i fornitori, i collaboratori e gli organi sociali.

Ai soggetti che verranno assunti saranno consegnati, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, il Codice Etico, il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il D.lgs. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

### 6.2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, dovranno essere gestite dalla competente funzione aziendale, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. 231/01 ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso, dovranno essere costantemente realizzate attraverso i vari

strumenti a disposizione della Società.

L'attività di formazione e di informazione dovrà riguardare tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevedere, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

L'adozione del Modello prevede **un percorso di formazione e informazione** ai Destinatari finalizzato, in generale, a far sì che sia effettivamente conosciuto, applicato e risulti efficace al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di fattispecie fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che i Destinatari possano giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

La diffusione del Modello, che deve articolarsi in un piano formalizzato, è articolata e differenziata per categoria di Destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- (α) comunicazione ai dipendenti della Società dell'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet aziendale di una sezione specifica, di carattere informativo e formativo, a cura dell'Organismo di Vigilanza;
- (β) pubblicazione sul sito internet della Società di una informativa dedicata al Modello adottato dalla Società;
- (γ) organizzazione di **periodiche sessioni formative** rivolte ai principali Destinatari del Modello, ovvero ai dipendenti con funzioni direttive e/o di rappresentanza della Società, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello adottato;
- (δ) promozione di adeguate attività informative relative al Modello e ai Principi etici di comportamento nonché, se necessario nei casi di specie, dei principi di comportamento e dei protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello.

### 6.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI E FORNITORI

I responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con collaboratori e fornitori,

sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, dovranno fornire a questi apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Antinori, sulla base del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.