

Pietro Carnaghi S.p.a.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche ed integrazioni

Approvato con delibera del Consiglio d'amministrazione in data 19 dicembre 2018



Indice:

Parte Generale 3

Parte Generale

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.1 Quadro normativo di riferimento e premessa metodologica.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, il “Decreto”), emanato in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300 e recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, si inserisce in un ampio ed articolato processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la legislazione interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali sottoscritte dal nostro Paese. Si tratta in particolare della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, volta a tutelare gli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione del 26 maggio 1997 in materia di lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e, infine, della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 relativa alla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto ha introdotto, per la prima volta in Italia, un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche in conseguenza della commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell’organizzazione strutturale dell’ente. Tale responsabilità amministrativa è così destinata ad aggiungersi a quella della persona fisica che materialmente ha commesso il reato, al fine di coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali l’ente che abbia tratto vantaggio dalla realizzazione del fatto di reato.

Il Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa dell’ente che abbia sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche che fanno parte della sua organizzazione, purché nei confronti di tale ente non proceda lo Stato del luogo di commissione del fatto criminoso.

A fronte di tali previsioni, l’art. 6 del Decreto contempla l’esonero dell’ente da responsabilità se lo stesso dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero di responsabilità presuppone un giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un fatto di reato ricompreso tra quelli specificamente previsti dal Decreto.

1.2 I possibili autori dei reati.

Ai sensi e per gli effetti del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse ovvero a suo vantaggio da:

- una persona fisica che rivesta una posizione di vertice (quale di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero nell'ipotesi di persone fisiche che esercitino di fatto la gestione ed il controllo dell'ente). Si parla in proposito di **“soggetti in posizione apicale”** (art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto);
- una persona fisica sottoposta alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti in posizione apicale. Si parla in proposito di **“soggetti sottoposti all'altrui direzione”** (art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto). Occorre segnalare, in materia, che secondo un orientamento ormai consolidato non è necessario che una persona fisica, per essere considerata soggetto sottoposto, abbia un formale rapporto di lavoro subordinato con l'ente; l'art. 5, co. 1, lett. b) è infatti ritenuto applicabile anche con riferimento a quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, *“abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori¹”*.

L'ente tuttavia non risponde del reato commesso dalla persona fisica se il soggetto in posizione apicale ovvero sottoposto all'altrui direzione ha agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi (art. 5, co. 2 del Decreto).

Va segnalato che si è dibattuto e si dibatte in giurisprudenza e dottrina su cosa debba intendersi per 'interesse' dell'ente, ovvero se a rilevare possano essere solo condotte dolose (cioè consapevoli e volontarie del soggetto finalizzate a favorire l'ente) ovvero anche condotte colpose e omissive (si pensi all'area dei reati in materia di mancata adozione di tutele antinfortunistiche o ai reati ambientali). Quest'ultima interpretazione sembrerebbe più in linea con la *ratio* del Decreto.

1.3 La tipologia dei reati.

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono esclusivamente quelle espressamente elencate dal legislatore.

Ad oggi, le fattispecie di reato individuate dal legislatore e rilevanti ai fini della disciplina in discorso sono:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto):

¹ Cfr. in proposito la Circolare Assonime del 19 novembre 2002, n. 68.

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
- corruzione (artt. 318,319,320,321 e 322 bis c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.).
- **Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto, aggiunto dall'art. 7 della Legge 48/2008):
 - falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 quinquies c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
 - Frode informatica con sostituzione dell'identità digitale (art. 640 ter comma 3 c.p.).
- **Reati di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, aggiunto dall'art. 2, co. 29 della Legge 94/2009):
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);

- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).
- **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, aggiunto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge 409/2001, e successivamente modificato dalla Legge 99/2009):
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.); contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- **Reati contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1. del Decreto, aggiunto dalla Legge 99/2009):
 - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostante alimentare non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
 - contraffazioni di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002):
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in società non quotate – fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);

- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali** (art. 25-quater del Decreto, aggiunto dall'art. 3 della Legge 7/2003).
 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1. del Decreto, aggiunto dall'art. 8 della Legge 7/2006).
 - **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, aggiunto dall'art. 5 della Legge 228/2003 e art. 25-quinquies comma 1):
 - riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
 - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).
 - **Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche** (art. 25 septies, introdotto dalla Legge 3.8.2007 n. 123 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro", entrata in vigore il 25.8.2007 e sostituita dal D.Lgs. 81/2008 "T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro")
 - **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, aggiunto dall'art. 9 della Legge 123/2007):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma terzo c.p.).
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies del Decreto, aggiunto dall'art. 63, co. 3 del D.Lgs. 231/2007):
 - Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio(art. 648 bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (art.648 ter.1 c.p.)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, aggiunto dalla Legge 99/2009):
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, aggiunto dall'art. 4 della Legge 116/2009);
- **Reati transnazionali²**, introdotti dagli artt. 3 e 10 della Legge 146/2006 ("Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"):
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
 - Associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater Legge 92/2001);
 - Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti (art. 74 DPR 09/10/90 n° 309);
 - Traffico di migranti (art. 12, co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 286/98);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- **Reati ambientali** (art. 25 undecies del Decreto introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121):
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari appartenenti ad una specie animale e/o vegetale selvatica protetta (c.p. art. 727 bis);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (c.p. art. 733 bis);
 - Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.Lgs. 152/06 art. 137 comma 1);

² Ai sensi dell'art. 3 della Legge 146/2006 ricorre il requisito della transnazionalità quando il reato è punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, è coinvolto un gruppo criminale organizzato e (i) il reato è commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero il reato è commesso in un dato Stato ma una parte significativa relativa alla sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo è avvenuta in un altro Stato, (iii) o il reato è commesso in uno Stato e nel reato è implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero ancora il reato è commesso in uno Stato, ma ha effetti sostanziali in un altro Stato.

- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o dalle Autorità competenti (D.Lgs. 152/06 art. 132, comma 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 5, primo e secondo periodo);
- Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee, nel suolo o nel sottosuolo (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 11);
- Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art. 137, comma 13);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 1);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, primo periodo);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, secondo periodo);
- Attività non consentita di miscelazione di rifiuti (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 5);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 6);
- Omessa bonifica (D.Lgs. 152/06 art. 257);
- Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso e uso del certificato durante il trasporto (D.Lgs. 152/06 art. 258, comma 4);
- Predisposizione di un certificato di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di tracciabilità SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis, comma 6);
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza la copia cartaPIETRO CARNAGHI della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE o senza certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di certificato di analisi contenente informazioni false circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 7, secondo periodo e terzo periodo);
- Trasporto di rifiuti con copia cartaPIETRO CARNAGHI della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE fraudolentemente alterata (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 8, primo e secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);
- Violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'Autorità competente, che determini anche il

superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (D.Lgs. 152/06, art. 279, comma 5);

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L.150/92, art. 1 e art. 2);
- Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (L. 150/92, art. 3 bis, comma 1);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6, comma 4);
- Violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (Legge n° 549 del 1993, art. 3, comma 6);
- Sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 9)
- **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998) - art. 25 duodecies
 - Impiego di lavoratori irregolari (art. 22, comma 12 bis)
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5)
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25terdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 2 della Legge Europea 20/11/2017 n. 167, pubblicata in G.U. il 27/11/2017)

1.4 Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente si distinguono in sanzioni amministrative pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

La **sanzione amministrativa pecuniaria** (artt. 10 ss. del Decreto) costituisce la sanzione di base di necessaria applicazione, della quale l'ente risponde con il suo patrimonio o mediante il fondo comune. Ai fini della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice procede a due diverse e successive operazioni di valutazione ed apprezzamento, adeguando in tal modo la concreta sanzione alla gravità del fatto ed alle effettive condizioni economiche dell'ente.

In primo luogo, il giudice determina il numero delle quote (in ogni caso ricompreso tra cento e mille) tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In via successiva il giudice determina, entro la cornice edittale predeterminata in relazione a ciascun illecito, il valore della singola quota, da un minimo di circa € 258,00 ad un massimo di circa € 1.549,00. Tale importo sarà determinato 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 quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (art. 11, co. 2 del Decreto).

Il punto 5.1. della Relazione al Decreto chiarisce che *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente”*.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto, la sanzione amministrativa pecuniaria è ridotta se:

- 1) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (in tale ipotesi la sanzione sarà ridotta della metà e non potrà comunque essere superiore ad € 103.291,00);
- 2) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, ovvero è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (in tale ipotesi la sanzione sarà ridotta da un terzo alla metà);
- 3) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, ed è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (in tale ipotesi la sanzione sarà ridotta dalla metà ai due terzi).

Le **sanzioni interdittive**, che possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, sono:

- (i) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (si applica solo laddove l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata);
- (ii) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- (iii) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico;
- (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possa essere irrogata una sanzione interdittiva, occorre inoltre che (i) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, ovvero (ii) ricorra un caso di reiterazione degli illeciti³.

Le sanzioni interdittive non possono essere irrogate quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo oppure il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; il giudice ne determina il tipo e la durata tenendo conto dei criteri già citati per la commisurazione della sanzione pecuniaria nonché dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Esse, su richiesta del Pubblico Ministero, possono essere altresì applicate in via cautelare, quando vi sono gravi indizi di responsabilità dell'ente, nonché fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

L'applicazione di una sanzione interdittiva è esclusa quando l'ente abbia riparato alle conseguenze del reato, ovvero quando concorrono congiuntamente le seguenti condizioni: (i) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, (ii) ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e (iii) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In caso di sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15).

³ L'art. 20 del Decreto specifica che "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

Il Decreto, all'art. 19, prevede che il giudice dispone sempre, con la sentenza di condanna, la **confisca**, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricava) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Infine, la **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta una sola volta, per estratto o per intero ed a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, quando nei confronti dello stesso è applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

1.5 Le condotte di esonero da responsabilità amministrativa.

Il Decreto prevede che, a determinate condizioni, l'ente vada esente da responsabilità amministrativa in relazione ai reati commessi nel suo interesse o vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti all'altrui direzione.

Con riferimento ai soggetti in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto sancisce l'esonero da responsabilità nell'ipotesi in cui l'ente dimostri che:

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

In relazione invece ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 del Decreto prevede che la responsabilità dell'ente sussiste solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, che diventa così presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Non si ha comunque inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia.

Il Decreto delinea altresì le caratteristiche ed i requisiti essenziali per la redazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, il modello, al fine della prevenzione dei reati, deve:

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

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

Il modello deve inoltre prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle procedure individuate ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; la sua efficace attuazione richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni o intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Il Decreto, infine, prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo possa essere adottato sulla base di codici di comportamento (c.d. "Linee Guida") redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e 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.

1.6. Sindacato di idoneità del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, concerne due profili: l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto e il sindacato di idoneità sull'eventuale modello organizzativo adottato dall'ente stesso.

Il sindacato del giudice sull'astratta idoneità del modello a prevenire i reati di cui al Decreto 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 esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

Sarà, così, giudicato idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto quel modello che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria di cui meglio *infra*, nella prospettiva della valutazione giudiziale di conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati dallo stesso perseguito, sarà essenziale che l'impresa "*compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di*

*organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa"*⁴.

Per superare la descritta prova 'di resistenza' il modello dovrà, dunque, essere calato efficacemente (e non teoricamente) nella specifica realtà aziendale di riferimento.

Tanto ciò è vero che, secondo la Suprema Corte nemmeno la puntuale introduzione dei modelli proposti dalle organizzazioni di categoria è, di per sé, sufficiente, a garantire la idoneità del concreto modello adottato: "*non opera alcuna delega disciplinare a tali associazioni e alcun rinvio per relationem a tali codici*", essi possono costituire "*un paradigma*", ma il modello da adottare "*deve poi essere 'calato' nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione*"⁵. In particolare, secondo i giudici di legittimità, l'efficacia del modello andrebbe misurata anche, e soprattutto, valutando l'ampiezza dei poteri conferiti all'organismo di vigilanza, il quale dev'essere posto nelle condizioni di impedire la commissione di attività illecite.

Di seguito si illustra, in breve, il procedimento di applicazione del D.lgs. 231/2001.

⁴ Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, marzo 2014, pag. 4.

⁵ Cass. Pen. 18 dicembre 2013 n. 4677. Cfr. anche Cass. pen., Sez. V, 18 dicembre 2013, n. 3307

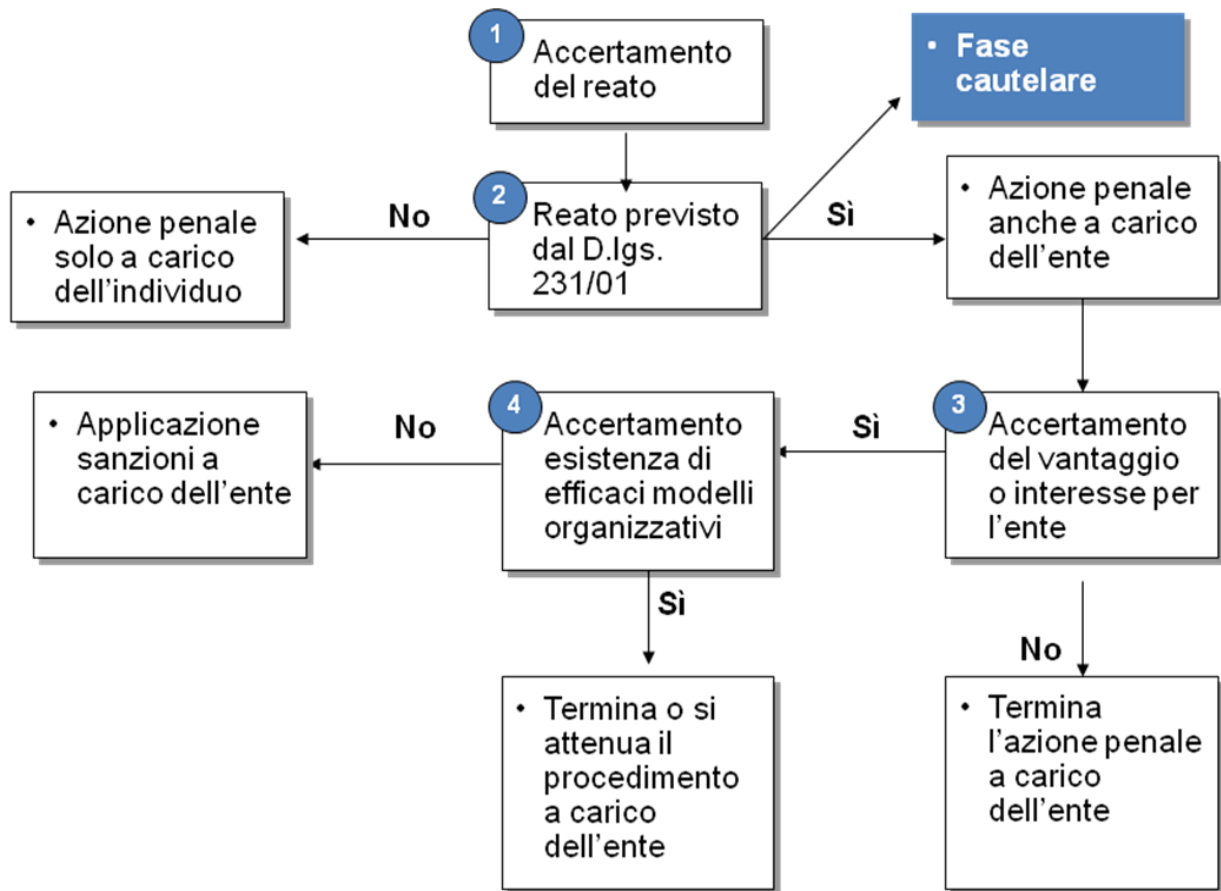


Tabella 1. Il procedimento di applicazione del D.lgs 231/01 in sintesi

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PIETRO CARNAGHI

2.1. Le finalità del presente Modello Organizzativo.

Pietro Carnaghi S.p.a. (nel prosieguo “PIETRO CARNAGHI”) ha ritenuto opportuno procedere all’adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione (il “Modello”) in linea con le prescrizioni del Decreto con l’obiettivo di assicurare che la condotta di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione degli affari e dell’attività aziendale cui si fa riferimento nel Codice Etico approvato e adottato dal Consiglio d’amministrazione della Società il 19 dicembre 2018.

È convinzione di PIETRO CARNAGHI che l’adozione del modello possa costituire uno strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti che operano per la Società.

La Società considera destinatari del Modello, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- I componenti del Consiglio d’Amministrazione.
- I componenti del Collegio Sindacale.
- I dirigenti.
- I dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società ha rapporti contrattuali a qualsiasi titolo e di qualsiasi natura.
- I soggetti che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Il presente Modello, predisposto, come si dirà meglio *infra*, previa individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale, ove si ritiene più alta la possibilità di commissione di reati, persegue le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo volto a ridurre il rischio di reati connessi con l’attività aziendale mediante il controllo costante di tutte le aree “a rischio”, la idonea formazione del personale e l’istituzione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- rendere ogni soggetto che opera in nome e per conto di PIETRO CARNAGHI, in particolare coloro che sono impegnati nelle aree di attività a rischio di reato, consapevole di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo, in un illecito sanzionabile a livello penale ed amministrativo, nei propri confronti ed anche nei confronti della Società;
- informare i soggetti operanti con la Società che la violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo determinerà l’applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che PIETRO CARNAGHI non intende tollerare in nessun caso comportamenti illeciti contrari a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell’attività cui l’attività imprenditoriale della Società si ispira.

2.2. Il processo di redazione del Modello

Ai fini della redazione del presente documento, PIETRO CARNAGHI ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con cui si possono realizzare i reati di cui al Decreto, al fine di elaborare un modello organizzativo coerente con la specifica attività della Società, nel rispetto di quanto previsto dallo stesso Decreto e dalle linee guida delle associazioni di categoria.

Per l'analisi dei potenziali rischi si è proceduto come segue:

- 1) Raccolta e analisi preliminare della seguente documentazione, onde definire un quadro di insieme della struttura aziendale e delle policy esistenti:
 - a. Documentazione societaria ufficiale;
 - b. Deleghe e procure in essere;
 - c. Organigramma aziendale;
 - d. Mansionari e descrizione delle attività svolte nelle diverse aree aziendali;
 - e. Manuale della qualità;
 - f. Documento di valutazione dei rischi;
 - g. Procedura di gestione dei documenti e dei dati;
 - h. Modello GDPR;
 - i. Regolamento aziendale e sistema sanzionatorio esistente;
- 2) Realizzazione interviste *ad hoc* con i soggetti responsabili delle diverse funzioni aziendali e informati sulla struttura aziendale, onde definire l'organizzazione e le attività svolte dai diversi settori aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività medesime sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.
- 3) Identificazione delle aree a rischio, effettuata tenendo conto della specifica attività svolta da PIETRO CARNAGHI, di natura industriale nonché, in conformità a quanto previsto anche dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002, così come successivamente aggiornate (da ultimo il marzo 2014), della storia pregressa della Società al fine di verificare se, nel passato della stessa, si siano verificati episodi di realizzazione di fatti di reato da parte di suoi dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata. Il criterio dei precedenti storici è stato pertanto utilizzato, al pari degli altri criteri individuabili nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell'attività di individuazione del rischio e della possibilità del verificarsi di ipotesi di reato.
Alla valutazione dei precedenti storici si è accompagnato un lavoro di complessiva analisi dei rischi per tutte le aree aziendali, tenuto conto altresì delle informazioni acquisite in occasione della redazione delle procedure interne e delle *policy* di gruppo, nel prosieguo

specificamente, elencate, riportate e da intendersi come facenti parte integrante del presente Modello Organizzativo.

Sulla base della mappatura delle attività, effettuata con riferimento allo specifico contesto in cui opera la Società, e della rappresentazione dei processi sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività di PIETRO CARNAGHI e, con riferimento a ciascuno di essi, sono state individuate le possibili occasioni, le finalità e le modalità di commissione.

- 4) Esame dei presidi contro il rischio già esistenti presso la Società e della loro sufficienza/idoneità a prevenire la commissione di reati nelle aree a rischio. Dopo aver completato la fase di analisi dei potenziali rischi, si è proceduto ad esaminare il sistema di controllo preventivo esistente nelle aree a rischio, rilevando le procedure adottate, la tracciabilità delle operazioni e dei controlli, la separazione delle funzioni ecc.
- 5) *Gap analysis*, volta ad individuare le carenze del sistema di prevenzione dei rischi già in essere presso la Società rispetto alle concrete esigenze individuate. La verifica è stata condotta al fine di far emergere le aree di integrazione o miglioramento rispetto alle *best practice* e alle indicazioni di legge.
- 6) Individuazione e predisposizione dei protocolli necessari a colmare il gap individuato e consentire la gestione dei rischi presi in esame.
- 7) Infine, si è proceduto alla stesura del presente Modello che è stato approvato e adottato dal Consiglio d'amministrazione della Società in data 19 dicembre 2018. In pari data, è stata data attuazione al predetto Modello mediante la nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, l'"**Organismo di Vigilanza**" ovvero l'"**OdV**"). Il Consiglio d'amministrazione di PIETRO CARNAGHI si è tuttavia riservato, a seguito di periodiche verifiche, anche sulla base delle proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza, di procedere all'approvazione di ulteriori ed eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, di significative variazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero di modifiche normative e/o giurisprudenziali che abbiano interessato il Decreto.

2.3 Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello Organizzativo, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

In considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi

specificamente esaminati nel Modello Organizzativo, gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale qui di seguito elencati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (in particolare, art. 25 del Decreto);
- reati societari in particolare per quanto riguarda il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto, Articolo aggiunto dal D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e art. modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto, aggiunto dall'art. 9 della Legge 123/2007);
- reati di delitto contro la persona, in particolare per quanto riguarda il rischio di riduzione in schiavitù o in servitù (art. 25-quinquies del Decreto, aggiunto dall'art. 5 L. 228/2003)
- reati ambientali (art. 25-undicies, articolo introdotto dal D.Lgs. 121 del 7 luglio 2011);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto, aggiunto dall'art. 63, co. 3 del D.Lgs. 231/2007);
- reati transnazionali (L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento, in particolare per quanto riguarda i reati di Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi e Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 25-bis del Decreto integrato dalla L. 99/2009, art. 15)
- delitti contro l'industria e il commercio in particolare con riferimento ai reati di Frode nell'esercizio del commercio, Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 25-bis.1. del Decreto, aggiunto dalla L. 99/2009, art. 15);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto, Articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15).

2.4. Documentazione connessa al Modello Organizzativo.

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i documenti e le procedure di seguito indicati a titolo esemplificativo (le "Procedure") che, così come aggiornati, saranno portati a conoscenza di tutti i destinatari del presente Modello Organizzativo con le stesse modalità previste per garantire l'effettiva conoscenza dei precetti di cui al medesimo Modello Organizzativo:

- Sistema di deleghe e procure come descritto in seguito
- Codice Etico approvato in data 19 dicembre 2018

- Documentazione e disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa
- Comunicazione al personale e formazione dello stesso
- Sistema disciplinare di cui al CCNL di settore
- Sistema di Gestione della qualità ISO 9001
- Sistema di Certificazione della sicurezza dei lavoratori ISO 45001
- Documento di valutazione dei rischi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008
- Documento programmatico sulla sicurezza ex D.Lgs. 196/2003 adeguato al nuovo regolamento UE 679/16 (GDPR)
- Manuale di tenuta della contabilità (se presente)

3. Analisi ambientale

3.1. La Società e la sua struttura organizzativa

Pietro Carnaghi S.p.a. (la “Società”) è stata costituita nel 1922 dal sig. Pietro Carnaghi a Busto Arsizio e ha codice fiscale 00181430125, partita IVA n. 13302780152 e numero di iscrizione al registro delle imprese di Milano n. MI-1599670, ha sede legale in Milano, Via Montebello 27, Cap 20121.

La Società progetta, costruisce, ripara e commercializza in Italia e all'estero, impianti, macchine e attrezzature meccaniche, nonché lo svolgimento di tutti i servizi inerenti e connessi alle attività precedentemente elencate.⁶ Il capitale sociale della società è suddiviso come segue:

- Adriano Carnaghi, 50%
- Marisa Carnaghi, 25%
- Flavio Radice, 25%

La società detiene le seguenti partecipazioni in società controllate:

⁶ L'oggetto sociale della società è il seguente: La progettazione, costruzione, riparazione, ed il commercio in Italia e all'estero di impianti, macchine ed attrezzature meccaniche, nonché lo svolgimento di tutti i servizi inerenti e connessi alle attività in precedenza elencate o che lo sviluppo tecnologico del settore di appartenenza dovessi di volta in volta proporre. Essa potrà inoltre compiere tutte le operazioni industriali, commerciali e finanziarie (purché non nei confronti del pubblico), mobiliari ed immobiliari che risulteranno utili e necessarie per il conseguimento dello scopo sociale. (Visura Camerale, ultimo aggiornamento 25/07/2018)

Nome	Stato	Sede legale	Sede Operativa	Proprietà		Legale Rappresentante	Altri componenti CDA	altre cariche	
				Nome	%			carica	nome
PIETRO CARNAGHI USA INC	USA	Sparta NJ	Rockford IL	Pietro Carnaghi SPA	100%	Radice Giuliano	Goglio Davide	Secretary	Laura Oeters
PIETRO CARNAGHI GmbH	GERMANIA	Echterdingen	Stoccarda	Pietro Carnaghi SPA	100%	Radice Giuliano	Carnaghi Stefania	na	na
PIETRO CARNAGHI TRADING (JINAN) CO., LTD	CINA	Jinan	Jinan	Pietro Carnaghi SPA	100%	Davide Goglio	na	General Manager	Polonioli Paolo

Tabella 2. Società controllate da Pietro Carnaghi S.p.a.

La società costruisce impianti a elevato contenuto tecnologico e che richiedono un elevato grado di personalizzazione. La produzione è basata su processi *make-to-order* dove gli ordini dei clienti sono spesso tra loro diversi; la società ha sviluppato, tramite l'ufficio tecnico, dei componenti c.d. "assiemi" che possono essere riutilizzati in fase di produzione e assemblaggio ma, genericamente, gli impianti costruiti sono tutti diversi l'uno dall'altro mantenendo, come unica costante, lo scopo finale (tornitura e fresatura).

Proprio l'elevata personalizzazione del prodotto finito, caratterizza tutta la catena del valore della società, a partire dalle logiche di approvvigionamento. La funzione acquisti è sicuramente centrale nel processo di produzione in quanto, ricevendo dall'ufficio tecnico la lista dei materiali da comprare, è sempre chiamata a contattare i fornitori della società per concordare la fornitura (qualità e quantità), i prezzi e i tempi di consegna.

La produzione personalizzata di impianti e macchinari, comporta anche la formazione di un *know-how* del personale che viene quindi impiegato per la vendita dei servizi di installazione, avviamento e manutenzione.

Tutti i componenti acquistati sono ricevuti con specifici documenti nel magazzino di Villa Cortese, dove vengono poi prelevati dalla produzione per le lavorazioni e gli assemblaggi.

La funzione vendita lavora sia in modo diretto che in modo indiretto tramite agenti/segnalatori plurimandatari con divieto di lavorare per le società concorrenti di PIETRO CARNAGHI.

L'ambito territoriale di attività della Società è prevalentemente l'estero, vediamo infatti la ripartizione dei ricavi relativa all'anno 2017:

Area Geografica	% Ricavi
Ricavi Estero	65%
Ricavi Italia	35%
Totale complessivo	100%

Tabella 3. Ripartizione dei ricavi nell'esercizio 2018

Per quanto concerne l'attività di vendita, clienti di PIETRO CARNAGHI sono sia aziende private che pubbliche amministrazioni.

Il personale in organico alla Società a fine dicembre 2017 era costituito da 204 unità, più l'amministratore delegato.

Pietro Carnaghi S.p.a. ha la seguente struttura organizzativa:

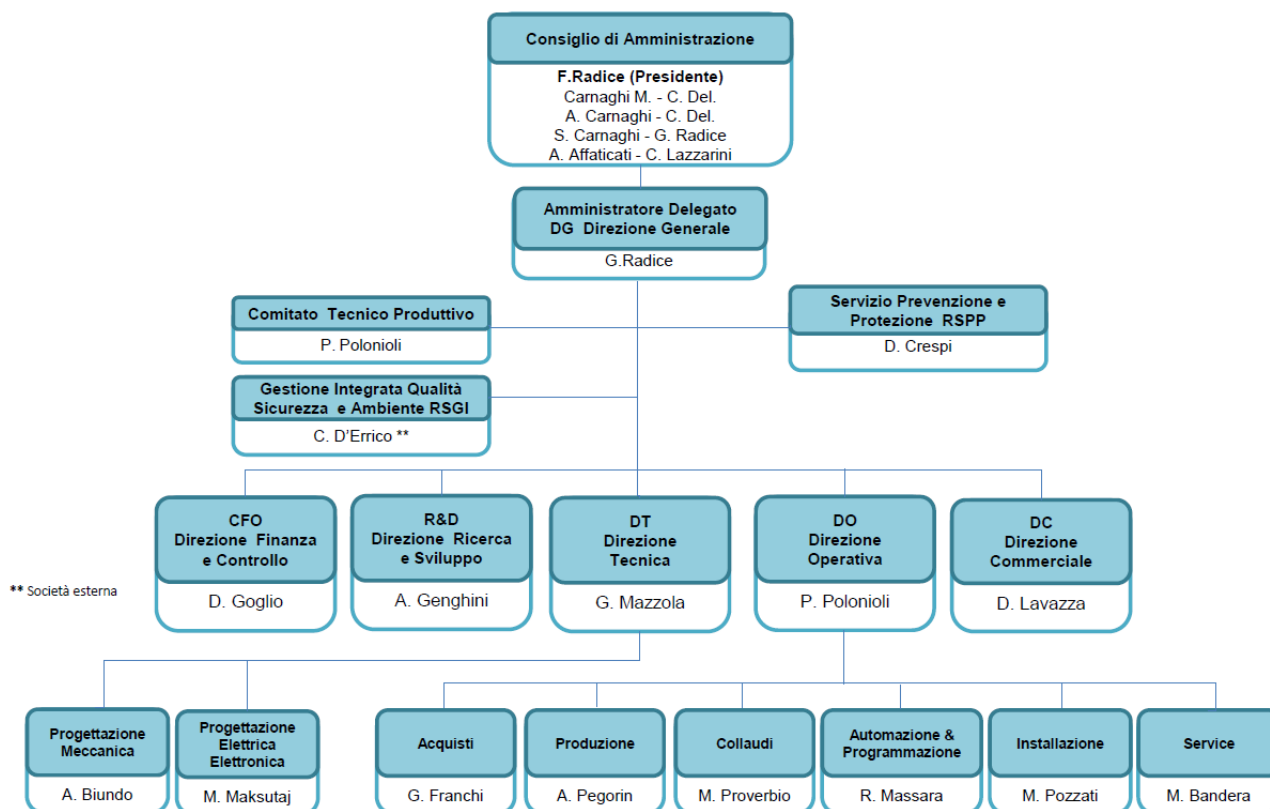


Tabella 4. Organigramma Pietro Carnaghi S.p.a.

La società ha un modello di gestione basato su Consiglio d'Amministrazione, dotato dei più ampi poteri sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione. Di fatto, il Consiglio di

Amministrazione della società può deliberare su tutte le decisioni aziendali finalizzate al raggiungimento dello scopo sociale, a esclusione delle decisioni demandate per legge all'Assemblea dei soci.

Il presidente del Consiglio d'Amministrazione ha la rappresentanza della società e può utilizzare la firma sociale sia di fronte a terzi che in giudizio.

La società è dotata di una struttura organizzativa ben definita e idonea alla gestione e al coordinamento delle attività e del personale complessivo del gruppo. In particolare, il CdA ha nominato nel maggio 2018 il consigliere Giuliano Radice quale Amministratore delegato e direttore generale, conferendo a esso ampie deleghe per la gestione operativa della società.

Al presidente del Consiglio d'Amministrazione spettano le deleghe di Datore di Lavoro, responsabile del sistema di sicurezza dei lavoratori e responsabile del sistema di sicurezza e tutela ambientale. Il sig. Pegorin, procuratore della società nominato a novembre 2016, è delegato dal Datore di lavoro per la gestione e il presidio della sicurezza dei lavoratori.

L'organigramma della società, rappresentato in figura 4, evidenzia le figure interne ed esterne (consulenti) investite di specifiche mansioni nell'ambito della gestione del sistema di sicurezza: la sig.ra Crespi, dipendente della società, è incaricata come RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) interna; il sig. D'Errico, consulente della società, è incaricato come RSGI (Responsabile del Sistema di Gestione Integrato), che accorpa tutte le aree relative alle certificazioni ISO applicabili (9001, 45001, 14001, 26001, ecc.). Evidenziamo che, alla data di redazione del presente documento la società è certificata ISO 9001 e si sta certificando ISO 45001.

Il sistema organizzativo della società è conforme rispetto ai processi di acquisto e vendita relativi al *core business*. In particolare, le responsabilità di linea si dividono tra Ricerca e sviluppo e Direzione Tecnica, Direzione operativa (che incorpora la direzione di produzione) e Direzione commerciale. Le quattro funzioni sono supportate dalla funzione Amministrazione Finanza e Controllo per la gestione delle fonti e degli impieghi.

Alla Direzione tecnica è demandata la funzione di progettazione delle macchine ordinate dai clienti o della quali la Direzione commerciale possa richiedere una preventivazione. La Direzione tecnica è sempre supportata dalla Ricerca e sviluppo che, tra le sue funzioni, ha anche quelle di sperimentare e individuare sistemi, processi e tecnologie che rendano più efficace, efficiente e innovativo il prodotto della società.

La Direzione operativa, recependo come input gli ordini di vendita e le progettazioni della Direzione tecnica, è incaricata di programmare, realizzare e installare presso i clienti le macchine commissionate a Pietro Carnaghi.

La Direzione commerciale, sia direttamente che tramite agenti/segnalatori, mantiene i rapporti con i clienti della società e cerca di sviluppare nuovi mercati. In particolare, il processo di preventivazione è guidato da specifiche richieste di quotazione che vengono elaborate assemblando componenti standard a catalogo della società e attività di personalizzazione valorizzate con il supporto della Direzione tecnica e, ove necessario, della Direzione ricerca e sviluppo.

Il sistema organizzativo della Società (strutture/posizioni organizzative, missioni e aree di responsabilità) viene definito attraverso l'emanazione di disposizioni organizzative, con i relativi organigrammi, l'ultimo dei quali è stato adottato e comunicato a ottobre 2018.

Unitamente alle disposizioni organizzative, gli organigrammi rappresentano in modo sintetico l'articolazione delle strutture organizzative, consentendo di individuare responsabilità e collegamenti gerarchici o funzionali tra le unità organizzative.

La struttura organizzativa di PIETRO CARNAGHI si uniforma ai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità a esse connesse, e delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e, in ogni caso, in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni nonché responsabilità descritte nell'organigramma della Società.

Attraverso l'esame dell'organigramma societario, della visura camerale nonché di mirate interviste, sono stati individuati i soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza dell'Ente con un'attenta verifica delle fonti da cui derivano tali poteri.

3.2. Il Modello di Governance di Pietro Carnaghi S.p.a.

Il sistema di governance di PIETRO CARNAGHI è quello tradizionale che prevede la presenza dell'assemblea degli azionisti con le competenze previste dalla legge, dell'organo amministrativo cui è affidata la gestione della società e dell'organo di controllo costituito dal collegio sindacale. Il controllo contabile è svolto dal un Revisore dei conti.

Il sistema di governance è quello delineato dallo Statuto sociale vigente.

3.2.1 Assemblea

L'assemblea degli azionisti ha natura ordinaria o straordinaria ai sensi di legge e può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, purché in Italia.

3.2.2. Consiglio di Amministrazione

La Società può essere amministrata da un Amministratore Unico ovvero da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 (tre) a 9 (nove) componenti.

Attualmente, la società è governata e rappresentata dal Consiglio d'Amministrazione; i consiglieri sono stati nominati il 17 luglio 2017 e 13 luglio 2018 e tutti resteranno in carica fino ad approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2019. Evidenziamo che in data 7 maggio 2018 sono state conferite ulteriori deleghe al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e ai consiglieri delegati Stefania Carnaghi e Giuliano Radice.

L'amministratore delegato e direttore generale è investito di tutti i poteri definiti nella delibera del 7 maggio 2018.

All'amministratore delegato è stata riconosciuta, oltre ai poteri previsti dalla legge, dallo Statuto e dalla delibera sopra citata, la legittimazione a rappresentare la Società di fronte ai terzi.

La società, oltre ai consiglieri delegati, ha conferito le seguenti procure:

- Giuliano Giovanni Radice: procura conferita con delibera del Cda del 7 maggio 2018 al direttore generale per la gestione del personale e il coordinamento dei dirigenti e dei direttori della società
- Alessandro Giovanni Pegorin: procura notarile del 18 novembre 2016 per il conferimento delle deleghe quale posizione di garanzia di delegato del datore di lavoro per la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro

3.2.3. Collegio Sindacale

La Società è dotata di un Collegio sindacale, scelto tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

3.2.4. Società di revisione

La funzione di revisione dei conti è svolta dal Revisore unico.

3.2.5. Rapporti con imprese controllate, collegate, controllanti e sottoposte al controllo di queste ultime.

La società PIETRO CARNAGHI come visto nei paragrafi precedenti, è titolare di partecipazioni in imprese controllate in Paesi esteri.

Il seguente prospetto illustra le partecipazioni in essere:

Nome	Stato	Sede legale	Sede Operativa	Proprietà		Legale Rappresentante	Altri componenti CDA	altre cariche	
				Nome	%			carica	nome
PIETRO CARNAGHI USA INC	USA	Sparta NJ	Rockford IL	Pietro Carnaghi SPA	100%	Radice Giuliano	Goglio Davide	Secretary	Laura Oeters
PIETRO CARNAGHI GmbH	GERMANIA	Echterdingen	Stoccarda	Pietro Carnaghi SPA	100%	Radice Giuliano	Carnaghi Stefania	na	na
PIETRO CARNAGHI TRADING (JINAN) CO., LTD	CINA	Jinan	Jinan	Pietro Carnaghi SPA	100%	Davide Goglio	na	General Manager	Polonioli Paolo

Tabella 6. Prospetto delle società controllate da Pietro Carnaghi S.p.a.

I rapporti con le società controllate sono regolamentati da specifici contratti e accordi commerciali.

3.3 Gli strumenti di governance di Pietro Carnaghi S.p.a.

La Società si è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il corretto funzionamento e che possono essere così riassunti:

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Disposizioni organizzative: documenti attraverso i quali vengono comunicate linee guida, livelli autorizzativi, indirizzi o politiche di Gruppo.

Procure: sono presenti le procure riportate nei paragrafi precedenti.

Codice Etico: esprime l'insieme delle regole e dei principi etici e di comportamento che improntano le relazioni verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

3.4 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e delle operazioni aziendali;
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

I principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- il Consiglio d'Amministrazione;
- l'amministratore delegato – direttore generale;
- il collegio sindacale;
- il revisore unico;
- l'organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001.

3.5 Rapporti infragruppo

Si rimanda al paragrafo 3.2.5 relativo ai rapporti con società collegate.

4. L'Organismo di Vigilanza.

4.1. Le caratteristiche ed i requisiti professionali e personali dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento. Tali compiti richiedono che l'Organismo di Vigilanza (nel seguito "O.d.V.") sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In particolare, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **Autonomia ed indipendenza.**

Tale requisito è fondamentale perché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali, che rappresentano l'oggetto della sua attività di controllo, onde non subire condizionamenti o interferenze da parte degli organismi dirigenti.

Al fine di assicurare l'autonomia e indipendenza dell'O.d.V., occorre garantire che esso abbia la posizione gerarchica più elevata possibile, che le sue scelte siano insindacabili da parte degli organi dell'ente e che esso svolga un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo societario, ovvero al consiglio di amministrazione nel suo complesso il quale ha il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento dell'O.d.V., essendo il responsabile ultimo del funzionamento del Modello Organizzativo. È inoltre necessario che all'O.d.V. non siano affidati compiti operativi, onde tutelarne l'obiettività di giudizio.

- **Professionalità.**

L'O.d.V. deve essere dotato di competenze tecnico-professionali coerenti ed adeguate con le funzioni allo stesso affidate. Ciò, congiuntamente, all'indipendenza, garantisce l'obiettività di giudizio.

- **Continuità di azione.**

L'Organismo di Vigilanza deve:

- (i) svolgere in via continuativa le attività necessarie per la vigilanza del Modello Organizzativo con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- (ii) essere una struttura interna alla Società, così da garantire la continuità nell'attività di vigilanza;
- (iii) curare l'attuazione del Modello Organizzativo e garantirne il costante aggiornamento;
- (iv) non svolgere mansioni operative che possano condizionarne la visione d'insieme delle attività aziendali.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti sopra descritti, i componenti dell'O.d.V. devono essere scelti tra soggetti particolarmente qualificati e con esperienza nell'esercizio di

attività di amministrazione o controllo ovvero tra soggetti che abbiano ricoperto ruoli direttivi presso imprese, enti pubblici, pubbliche amministrazioni, o abbiano svolto o svolgano attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche e finanziarie. È inoltre necessario che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a qualità professionali, anche qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il loro compito. Essi pertanto dovranno essere esenti da cause di incompatibilità e conflitti di interesse, anche dovuti a relazioni di parentela con gli organi societari ed il vertice aziendale, tali da minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

I componenti dell'O.d.V. non dovranno inoltre (i) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, (ii) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione, e (iii) essere stati condannati o aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. e neppure indagati o imputati in procedimenti penali per reati non colposi, ovvero soggetti a procedimenti per illeciti amministrativi in materia di illeciti societari, bancari o finanziari.

All'atto della nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare apposita dichiarazione scritta attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

4.2. La composizione dell'O.d.V., durata in carica, decadenza, sostituzione e revoca.

Contestualmente all'adozione del presente Modello Organizzativo, il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto a nominare, quali componenti dell'Organismo di Vigilanza i seguenti soggetti, ritenendo che essi rispondano alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002, così come successivamente aggiornate:

- sig. Elio Giannangeli, presidente
- sig. Massimo Vidal
- sig. Davide Goglio

La scelta di designare quali componenti dell'O.d.V. i soggetti indicati, risponde all'esigenza di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione illustrati nel paragrafo precedente.

La costituzione dell'organismo in forma collegiale garantisce altresì una migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto alla forma monocratica.

Una volta insediatosi, l'O.d.V. si doterà di un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le regole di funzionamento e di votazione per l'assunzione delle decisioni, ed a stabilire il piano delle attività da svolgere.

L'O.d.V. resterà in carica tre anni, con facoltà di nomina per un solo secondo mandato del/i singolo/i componente/i.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti professionali e/o personali di cui al paragrafo che precede, ovvero il cambio o la perdita del ruolo in funzione del quale il soggetto è stato individuato quale componente dell'O.d.V. comporta la decadenza dalla medesima carica. Il componente interessato dovrà dare immediata comunicazione all'Amministratore delegato/Direttore generale della Società del venir meno anche di uno solo dei predetti requisiti.

In caso di rinuncia alla carica del/ di un componente dell'O.d.V., lo stesso deve darne immediata comunicazione all'Amministratore delegato, che provvederà alla sua sostituzione.

La revoca di un membro dell'O.d.V. potrà avvenire unicamente per giusta causa, con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata dopo aver acquisito il parere del collegio sindacale.

In particolare, costituisce giusta causa di revoca la cessazione del rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società ad iniziativa del componente dell'O.d.V..

In ogni caso, l'unico componente (ovvero il Presidente o il membro più anziano dell'O.d.V. in caso di organo collegiale) ha l'obbligo di comunicare immediatamente al consiglio di amministrazione qualsiasi evento da cui derivi la necessità di sostituire il/un membro dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. Obbligo di riservatezza.

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto ed alla riservatezza in ordine alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, in particolare se attinenti a segnalazioni pervenute in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo. Tale obbligo non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'O.d.V. devono astenersi dal ricevere ed utilizzare informazioni riservate per scopi diversi rispetto alle funzioni proprie dello stesso Organismo di Vigilanza, fatta salva l'ipotesi di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e in particolare con il Regolamento Europeo n. 679/2016 (cd. "GDPR").

L'inosservanza degli obblighi di cui al presente paragrafo 4.3 costituisce giusta causa di revoca.

4.4. Le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni dell'O.d.V., in generale, consistono nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello Organizzativo e sull'efficacia dello stesso in ordine alla prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;

- individuare e proporre all'Amministratore delegato della Società gli aggiornamenti e le modifiche del Modello che si rendessero necessari a seguito di significative violazioni delle prescrizioni dello stesso, modifiche dell'assetto organizzativo di Pietro Carnaghi S.p.a. e/o delle modalità di esecuzione dell'attività di impresa, modifiche legislative al Decreto o che comunque introducano nuove ipotesi di responsabilità dell'ente, verificando poi l'effettivo recepimento delle proposte formulate;
- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello Organizzativo;
- verificare e aggiornare la mappatura del rischio, individuando nuove aree di potenziale commissione di reati. A tale fine, i destinatari del Modello Organizzativo devono segnalare per iscritto all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reati;
- vigilare sul sistema delle deleghe di funzioni;
- effettuare con cadenza periodica verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti compiuti nell'ambito delle aree a rischio reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, aggiornando altresì la lista delle informazioni da trasmettersi obbligatoriamente all'O.d.V.;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo emerse sulla base di specifiche segnalazioni o dell'attività di vigilanza svolta dallo stesso O.d.V.;
- accertata una violazione del Modello Organizzativo, segnalarla tempestivamente all'Amministratore delegato. Qualora la violazione riguardi i soggetti di vertice della Società l'O.d.V. ne informerà tempestivamente il Sindaco unico o, se fosse proprio il Sindaco ad essere coinvolto, l'Assemblea dei soci;
- accertata e segnalata una violazione del Modello Organizzativo, coordinarsi con il management aziendale ai fini dell'adozione delle eventuali conseguenti sanzioni disciplinari, ed indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alla violazione stessa;
- predisporre una relazione informativa, con cadenza almeno semestrale e diretta all'Amministratore delegato, in ordine alle attività di vigilanza e controllo effettuate ed ai relativi esiti;
- promuovere e monitorare le iniziative per la formazione e la comunicazione sul Modello Organizzativo e per la diffusione della sua conoscenza e comprensione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio reati e per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello Organizzativo.

Al fine del corretto ed efficace svolgimento delle funzioni sopra indicate, sono attribuiti all'O.d.V. i più ampi poteri, ed in particolare:

- (i) accedere alle informazioni e ai vari documenti aziendali, ivi inclusi quelli inerenti i rapporti della Società con i terzi. Al fine di ottenere tali informazioni e documenti, l'O.d.V. avrà libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- (ii) avvalersi del supporto e della collaborazione dei vari organi e strutture sociali interessate dall'attività di controllo e vigilanza;
- (iii) conferire specifici incarichi di consulenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione oppure di altre materie rilevanti ai fini dei controlli;
- (iv) prevedere un regolamento idoneo a disciplinare il proprio funzionamento interno (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.);
- (v) il consiglio di amministrazione di Pietro Carnaghi S.p.a. attribuisce all'O.d.V., per l'espletamento delle proprie attività, piena autonomia economico/gestionale, nonché specifici ed effettivi poteri di spesa. In particolare, il consiglio di amministrazione, su proposta dell'O.d.V., dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie di cui lo stesso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

4.5. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di agevolare l'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni e delle proprie attività, lo stesso deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei consulenti con riferimento ad ogni circostanza od evento che potrebbe dar luogo a responsabilità di Pietro Carnaghi S.p.a. ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui al Decreto, così da consentire all'O.d.V. di effettuare tutte le opportune azioni di riscontro ed approfondimento.

In proposito si applicano le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- gli organi sociali devono segnalare all'O.d.V. ogni notizia relativa alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto ovvero relative a pratiche non in linea con il Modello Organizzativo;
- i consulenti devono segnalare direttamente all'O.d.V. ogni notizia relativa alla commissione o alla ragionevole commissione dei reati di cui al Decreto secondo quanto previsto nei contratti dagli stessi stipulati e sottoscritti;
- i dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigente devono segnalare all'O.d.V. le violazioni del Modello Organizzativo che siano state commesse dai dipendenti che ad essi rispondono gerarchicamente;
- i lavoratori dipendenti devono segnalare le violazioni del Modello Organizzativo di cui siano a conoscenza al proprio diretto superiore. Laddove la segnalazione non produca alcun esito o il dipendente versi in una situazione personale o professionale tale da non

consentirgli di rivolgersi al diretto superiore ai fini della segnalazione, egli può riferire direttamente all'O.d.V.

Devono inoltre essere obbligatoriamente e tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni inerenti:

- i provvedimenti e le notizie provenienti da qualsivoglia autorità che riguardino lo svolgimento di indagini a carico della Società, dei suoi dipendenti e/o dei componenti degli organi sociali;
- gli esiti di ispezioni e controlli effettuati dalle competenti autorità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da parte di propri dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario penale a carico degli stessi;
- i rapporti predisposti da altre funzioni aziendali o da altri organi sociali nell'ambito della rispettiva attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti o atti con profili di criticità in relazione all'osservanza del Decreto;
- ogni notizia relativa a procedimenti disciplinari e ad eventuali sanzioni irrogate (inclusi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti), ovvero relativa a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, laddove siano legati alla commissione di reati o alla violazione delle disposizioni e delle procedure di cui al Modello Organizzativo;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni o comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i prospetti riepilogativi degli appalti assegnati alla Società a seguito dell'aggiudicazione di gare pubbliche;
- i mutamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative effettuate nell'ambito delle aree a rischio commissione reati;
- i mutamenti nelle aree a rischio commissione reati o potenzialmente a rischio;
- le comunicazioni interne relative ad aspetti che possono rivelare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili o osservazioni sul bilancio della Società;
- le dichiarazioni, ove rilasciate, di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando inoltre la riservatezza dell'identità del segnalante, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Pietro Carnaghi S.p.a. o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

A tal fine, con disposizione dell'O.d.V. sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di segnalazioni e di informazioni, quali, in via meramente esemplificativa, linee telefoniche, indirizzi *email* o *mail boxes*.

Il sistema di raccolta segnalazioni che sarà predisposto dall'O.d.V., in coerenza con quanto definito nel Codice Etico, con la procedura di segnalazione di gruppo e con quanto previsto dalla L. 30/11/2017 n. 179, GU 14/12/2017 – c.d. normativa *Whistleblowing* -, avrà le seguenti caratteristiche di base:

- potranno essere accolte segnalazioni anonime;
- sarà messo a disposizione dei segnalatori un apposito modello di autodichiarazione di assenza di conflitti personali e/o professionali pregressi oppure di interesse di qualsiasi tipo nei confronti della persona segnalata.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e ha facoltà di ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione; le eventuali decisioni di non procedere adottate dall'O.d.V. devono essere motivate per iscritto.

4.6. Gli obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV relaziona in merito all'attuazione del Modello Organizzativo e a eventuali criticità in materia al Consiglio d'Amministrazione, organo che ha la responsabilità di adottare e di implementare efficacemente lo stesso.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività informative nei confronti del consiglio di amministrazione:

- (i) comunica, all'inizio di ogni esercizio, il piano delle attività programmate e da svolgersi dallo stesso O.d.V. al fine di adempiere alle proprie funzioni. Il piano è approvato dal consiglio di amministrazione, ma l'O.d.V. potrà comunque effettuare nuove e diverse verifiche a sorpresa, anche sulla base delle segnalazioni allo stesso rivolte;
- (ii) comunicare con cadenza periodica lo stato di attuazione del piano delle attività, insieme ad eventuali modifiche che dovranno essere motivate;
- (iii) comunicare con tempestività eventuali problemi di rilievo emersi in relazione all'attività svolta;
- (iv) relazionare con cadenza almeno semestrale in ordine all'attuazione ed all'efficacia del Modello Organizzativo.

L'O.d.V. inoltre potrà richiedere di essere convocato del Consiglio d'Amministrazione al fine di esporre le proprie considerazioni in ordine all'attuazione ed all'efficacia del Modello Organizzativo ovvero in relazione a situazioni specifiche.

Gli incontri dell'O.d.V. con il Consiglio d'Amministrazione saranno verbalizzati e sarà consegnata una copia di tali verbali sia all'Organismo di Vigilanza sia all'organo sociale di volta in volta interessato.

L'O.d.V. avrà inoltre la facoltà di:

- comunicare i risultati delle verifiche effettuate ai responsabili delle funzioni e/o dei processi laddove dagli accertamenti svolti emergano aspetti passibili di miglioramento. In tale ipotesi l'O.d.V. otterrà dai responsabili interessati un piano d'azione, con relativa

- tempistica, per l'attuazione delle attività migliorabili e dovrà essere costantemente informato dagli stessi in ordine all'avanzamento ed ai risultati di tale attuazione;
- segnalare al Consiglio d'Amministrazione comportamenti o azioni non conformi al Modello Organizzativo, al fine di acquisire ogni elemento utile al fine di effettuare comunicazioni alle strutture preposte alla valutazione ed all'applicazione delle sanzioni disciplinari, ovvero di dare indicazioni per rimuovere le carenze ed impedire il ripetersi di tali eventi. In caso di segnalazione al CdA, l'O.d.V. potrà richiedere il supporto delle altre strutture aziendali che possano contribuire all'attività di accertamento o di individuazioni delle azioni idonee ad impedire il ripetersi degli eventi sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica, procederà ad effettuare una verifica ed un controllo avente ad oggetto i principali atti societari ed i contratti stipulati nell'ambito delle aree maggiormente a rischio per quanto concerne la commissione di reati. Analogamente, con cadenza periodica, procederà ad effettuare una verifica in merito al funzionamento, all'applicazione ed all'efficacia del Modello Organizzativo, anche redigendo un *report* relativo a tutte le segnalazioni ricevute durante l'anno, alle azioni intraprese ed agli eventi considerati a rischio.

4.7. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione o *report* previsti dal presente Modello Organizzativo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni di cui al database sono posti a disposizioni di soggetti diversi dall'O.d.V. solo previa autorizzazione scritta dello stesso, che provvede a definire con apposita disposizione interna le condizioni ed i criteri per l'accesso al database.

5. SISTEMA DISCIPLINARE.

5.1 Principi Generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per *"violazione del Modello"* deve intendersi anche la violazione di una o più procedure.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Pietro Carnaghi S.p.a. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare. Le sanzioni sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazioni delle disposizioni contenute nel Codice Etico.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società 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 e che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. 'Statuto dei Lavoratori').

Per i soggetti legati alla Società da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, gli agenti, 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 e ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo e obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza definiti nella Parte Speciale del Modello.

Ogni eventuale violazione di tali principi ed obblighi rappresenta, se accertata:

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

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui *infra* tiene dunque conto delle peculiarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V.

L'O.d.V., ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi competenti in base al sistema disciplinare, i quali si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'O.d.V., attivando le funzioni/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

L'Organismo di Vigilanza verifica, inoltre, 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.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve, in ogni caso, tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

5.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

5.2.1 Personale non dirigente

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi etici, dei principi generali di comportamento, dei protocolli di controllo, degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza e delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Metalmeccanici (Sezione IV, Titolo VII, artt. 8 - 11), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Nello specifico, le sanzioni irrogabili sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;

- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10;

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità al Titolo VIII "*Rapporti in azienda*" contenuto nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori metalmeccanici, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina, morale e sicurezza dell'azienda;
- incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il lavoratore che violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando un grave pregiudizio alla Società o ad altri soggetti destinatari del Modello o con dolo, i principi etici, i principi generali di comportamento, i protocolli di controllo, gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza e le singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello; tollerati con colpa grave e causando un grave pregiudizio alla Società o ad altri soggetti destinatari del Modello o con dolo, le violazioni o il mancato rispetto dei principi etici, dei principi generali di comportamento, dei protocolli di controllo, degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza e delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale; in generale, commetta con grave negligenza e causando un grave pregiudizio alla Società o ad altri soggetti destinatari del Modello, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro o le commetta con reiterazione; dovendosi ravvisare in tali comportamenti un'insubordinazione rispetto alle prescrizioni imposte dall'azienda;
- incorre, infine, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da causare grave pregiudizio alla Società o ad altri soggetti destinatari del Modello e da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società, dovendosi ravvisare

nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale, nonché da costituire delitto a termine di legge.

5.2.2 Personale dirigente

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industria.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
 - in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
 - laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.
- Quanto ai comportamenti illeciti sanzionabili per violazioni delle disposizioni contenute nel Modello, a titolo esemplificativo vi sono:
- l'omessa vigilanza sul personale gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
 - la mancata segnalazione di inosservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. 231/2001;
 - la mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
 - la violazione diretta delle disposizioni del Modello, tale da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex d.lgs. 231/2001.

5.3 Componenti degli organi sociali

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 innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo da costituire un esempio per tutti coloro che operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello ad opera dei membri e del presidente del Consiglio d'Amministratore e/o dei membri del Collegio Sindacale, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera dell'Amministratore delegato devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, revoca dell'incarico, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Tenuto conto che gli Amministratori della Società sono nominati dall'Assemblea degli azionisti della Società, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di Amministratori in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.4 Collaboratori, agenti revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, agenti, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La Direzione cura con la collaborazione dell'O.d.V. l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi

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

5.5 Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'O.d.V. nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, il Consiglio d'Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dall'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

5.6 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e delle procedure si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alla fase:

- della contestazione della violazione all'interessato;
- di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala l'avvenuta violazione del Modello. Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo a informare il Direttore del personale, anche ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

5.6.1 Procedimento disciplinare nei confronti di amministratori e sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'O.d.V. trasmette all'Assemblea dei soci e al Collegio sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., l'Assemblea dei soci convoca il membro indicato dall'O.d.V. per un'adunanza ordinaria dell'Assemblea, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal socio di maggioranza o da tanti soci che formino la maggioranza semplice.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'O.d.V., vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V. La delibera dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del presidente, all'interessato nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai dirigenti/dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il presidente dell'O.d.V. convocherà senza indugio l'assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.6.2 Procedimento disciplinare nei confronti dei dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'O.d.V. trasmette all'Amministratore unico e al Direttore amministrativo e commerciale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., l'Amministratore delegato convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire l'Amministratore delegato, di concerto con il Consigliere delegato incaricato della gestione del personale e del personale dirigente, definiscono la posizione dell'interessato nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre posizioni apicali con attribuzione di deleghe/procure da parte dell'assemblea dei soci o del Consiglio d'Amministrazione, e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del D. Lgs. 231/01 è previsto che:

- Il Consiglio d'Amministrazione possa decidere nel merito della revoca delle deleghe/procure attribuite in base alla natura dell'incarico;
- Il Consigliere delegato possa attivarsi per la definizione della posizione del soggetto ed implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

In termini generali, il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro dieci giorni dall'invio della contestazione o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto a cura del Consigliere Delegato.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che il Consiglio d'Amministrazione della Società sia informato in entrambi i casi suddetti, in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione. Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, l'interessato dal procedimento può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

5.6.3 Procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. In particolare, l'O.d.V trasmette al Direttore del personale una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Società, tramite il Direttore del personale, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Direttore del personale in accordo con il Consigliere delegato assume provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità. Le sanzioni non possono comunque essere applicate prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione e devono essere notificate all'interessato a cura della Direzione del personale non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle controdeduzioni, fatte salve le ipotesi di particolare complessità. Il relativo provvedimento è comunicato altresì all'O.d.V. che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia. Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che il Consiglio d'Amministrazione della società sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

5.6.4 Procedimento disciplinare nei confronti dei terzi destinatari del modello

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 5.4, l'O.d.V. trasmette al responsabile della Direzione/Funzione che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza all'Amministratore delegato, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Direzione/Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, se del caso sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore delegato e dal Collegio sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

6. DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.

La comunicazione e la formazione rappresentano mezzi essenziali per perseguire il risultato di un'efficace attuazione e diffusione del Modello Organizzativo. Per tali ragioni, l'O.d.V. promuove specifiche iniziative dirette alla formazione sia delle risorse umane già presenti in Società, sia di quelle future, nonché alla diffusione dello stesso Modello Organizzativo, cooperando alla predisposizione della necessaria documentazione.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore del personale, vaglia l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione. Inoltre, su proposta dell'O.d.V., potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione dell'amministratore unico, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti, *outsourcer* di servizi, fornitori e simili, nonché di partner con cui la Società intenda concludere una qualsivoglia forma di *partnership* e destinati a cooperare con Pietro Carnaghi nell'espletamento delle attività a rischio.

Le attività di formazione saranno svolte con gradi di approfondimento e modalità diverse in considerazione dei soggetti destinatari del Modello Organizzativo e del loro differente coinvolgimento nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti. Tutti i dipendenti della Società sono peraltro tenuti a conoscerne i contenuti, ad osservarli ed a rispettarli ed a contribuire alla sua implementazione, ed hanno l'obbligo di partecipare ai relativi corsi di formazione. A ogni incontro e seminario si procederà pertanto alla predisposizione di un foglio delle presenze.

A titolo meramente esemplificativo, la formazione del personale potrà avvenire mediante incontri inerenti all'illustrazione dei contenuti del Decreto e del presente Modello Organizzativo, seminari periodici di aggiornamento, consegna ai neoassunti di una informativa in merito all'applicazione della normativa di cui al Decreto e di copia delle procedure adottate dalla Società, con firma per previa visione ed accettazione, predisposizione di una sezione dedicata nella *intranet* aziendale, email di aggiornamento.

L'organizzazione aziendale, in stretta cooperazione con l'O.d.V., cura la diffusione del Modello Organizzativo, anche mediante la sua pubblicazione sul sito internet della Società, e fornisce ai soggetti esterni alla Società, ivi inclusi consulenti e partner, apposite informative in ordine allo stesso Modello Organizzativo, al Codice Etico ed alle politiche e procedure adottate, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.