

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

Revisione 1 approvata con delibera del Consiglio d'amministrazione in data 22 ottobre 2020

Revisione 2 approvata con delibera del Consiglio d'amministrazione in data 28 novembre 2022

Revisione 3 approvata con delibera del Consiglio d'amministrazione in data 14 dicembre 2023

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

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

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei reati espressamente indicati nel Decreto. L'elenco dei reati è stato via via ampliato da quando il Decreto è entrato in vigore, e ora ricomprende molte ed eterogenee fattispecie.

In particolare:

1) Reati contro la P.A. e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto):

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento nella scelta del concorrente (art. 353 *bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode in agricoltura (art. 2 della Legge 898/1986);
- peculato (art. 314 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto):

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (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 o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* 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.);
- omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale (art. 1, comma 11 del D.L. 105/2019).

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto):

- 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 rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.P.R. 309/2009);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.).

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis* del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 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 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.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 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.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto):

- 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 internazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

- vendita di sostanze alimentari 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.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

6) Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 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.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 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.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 19/2023).

L'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, comma 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente riteniamo opportuno integrare il modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (D.Lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il D.Lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
 1. le parole: «*o di revisione*» sono soppresse;
 2. le parole: «*ad altri organi sociali o alle società di revisione*» sono sostituite dalle seguenti: «*o ad altri organi sociali*»;

- sono stati inseriti i nuovi reati di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale" (art. 27 d. lgs. 39/2010) e di "impedito controllo" (art. 29 del medesimo decreto).

Stante la finalità preventiva degli illeciti penali del presente modello, in via prudenziale – e per le stesse ragioni esposte poco sopra per l'abrogato art. 2623 c.c. – è opportuno integrare il modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche per il compimento dei nuovi reati e delle fattispecie così come oggi riformulate.

7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater.1 c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 della L. 342/1976);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 della L. 342/1976).

8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto):

- pratiche di mutilazione degli organi femminili (art. 583 bis c.p.).

9) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.), anche qualora si tratti di pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);

- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

10) Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* del TUF, che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato. In questo caso, ai sensi dell'art. 187 *quinquies* l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

11) Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.), qualora il reato sia stato commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto):

- 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.).

13) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* del Decreto):

- indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.).

14) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* del Decreto):

- protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a *bis* e co. 3 L. 633/1941);
- tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171 *bis* L. 633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive (art. 171 *ter* L. 633/1941);
- responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171 *septies* L. 633/1941);
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171 *octies* L. 633/1941).

15) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria art. 25 *decies* del Decreto):

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

16) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposo (art. 452 *quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso aggravata dalla finalità di commettere delitti ambientali (art. 452 *octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione in materia di bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D.Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* del D.Lgs. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 del D.Lgs. 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 della L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 *bis* della L. 150/1992);
- violazione delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 della L. 549/1993);
- inquinamento doloso o colposo di nave (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007).

17) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto):

- occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12 *bis* D.Lgs. 286/1998);
- procurato ingresso illecito (art. 12, co. 3, 3 *bis* e 3 *ter* D.Lgs. 286/1998);
- favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12, co. 5 D.Lgs. 286/1998).

18) Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto):

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.).

19) Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto):

- frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

20) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto):

- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 1 del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore ad euro 100.000,00 (art. 2, comma 2 *bis* del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 del D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo di imposta, è inferiore ad euro 100.000,00 (art. 8, comma 2 *bis* del D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;

- indebita compensazione (art 10 *quater* del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro.

21) Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto):

- contrabbando (d.P.R. 43/1973).

22) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del Decreto):

- furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

23) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* del Decreto):

- riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

24) Reati "transnazionali" (art. 10 Legge 146/2006).

L'art. 10 L. 16.3.2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura "transnazionale"² ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 309/1990);

² Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

25) Commissione, nelle forme del tentativo, di uno dei delitti sopra indicati (art. 26 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto:

- a) le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in caso di commissione, nella forma tentata, dei delitti elencati nella presente Parte Generale;
- b) ove l'ente impedisca il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento, non risponde del delitto.

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).

Ai sensi dell'art. 19 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.

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".

Infine, quanto nei confronti dell'ente è stata applicata una sanzione interdittiva, può essere disposta la **pubblicazione della sentenza di condanna**, 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 (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'amnistia.

Il Decreto delinea altresì le caratteristiche e 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 e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle procedure individuate e 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. Le Linee Guida di Confindustria

Nel 2021 Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così riassunti:

1. attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

2. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo integrato e di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

1. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
2. applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
3. documentazione dei controlli;
4. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico e delle procedure/protocolli previsti dal modello;
5. individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
6. previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
7. obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello, il quale deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, anche discostandosi dalle Linee Guida di Confindustria che, per loro natura, hanno carattere generale.

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 e modificato in data 22 ottobre 2020.

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**, come tali 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 allo svolgimento dell’attività aziendale mediante il controllo costante di tutte le aree a rischio, la idonea e costante 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;
 - 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 di 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 nonché, in conformità a quanto previsto 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 nel 2021), della storia pregressa della Società al fine di verificare se in passato si siano verificati

fatti di reato commessi da soggetti interni alla struttura aziendale, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata. Alla valutazione dei precedenti storici si è accompagnato un lavoro di complessiva analisi dei rischi con riferimento a 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 indicate, da intendersi come parte integrante del presente Modello Organizzativo;

- 4) **esame dei presidi già esistenti** e della loro idoneità a prevenire la commissione di reati nelle aree a rischio individuate. Dopo aver completato la fase di analisi dei potenziali rischi, si è proceduto ad esaminare il sistema di controllo preventivo esistente nelle singole aree, 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;
- 6) **individuazione e predisposizione dei protocolli** necessari a colmare il *gap* individuato e a consentire la gestione dei rischi presi in esame;
- 7) **stesura del presente Modello** che è stato approvato e adottato dal Consiglio d'amministrazione della Società in data 19 dicembre 2018 e successivamente modificato e integrato in più occasioni. 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 di 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 rilevanti variazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero di modifiche normative o giurisprudenziali che abbiano interessato il Decreto.

2.3. Documentazione connessa al Modello Organizzativo

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i documenti e le procedure di seguito indicati (le "**Procedure**"), che devono essere portati a conoscenza di tutti i destinatari con le stesse modalità previste per garantire l'effettiva conoscenza dei precetti contenuti nel presente Modello:

- Sistema di deleghe e procure, come descritto in seguito;
- Codice Etico approvato in data 19 dicembre 2018 e modificato in data 20 ottobre 2020;

- Documentazione e disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- Comunicazioni 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 679/2016 (GDPR);
- Manuale di tenuta della contabilità (se presente);
- Procedure, come meglio indicate nelle singole Parti speciali.

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. 13303780152 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 e svolge tutti i servizi inerenti e connessi alle attività precedentemente elencate.⁴

Per la composizione del capitale sociale si rimanda alla consultazione della Visura Camerale della Società.

La Società detiene le seguenti partecipazioni in società controllate:

- **PIETRO CARNAGHI USA INC.**, 3445 Pyramid Drive, Rockford, Illinois, 61109, United States
- **PIETRO CARNAGHI TRADING (JINAN) CO., LTD.**, Room 1202, Building 2, Yinzuo Center, Jingshi Road, Jinan, 22799, China
- **PIETRO CARNAGHI GMBH**, Bachstraße 8, 73730 Esslingen, Germany

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

La Società costruisce impianti a elevato contenuto tecnologico che richiedono un alto grado di personalizzazione. La produzione è basata su processi *make-to-order*, dove gli ordini dei clienti sono spesso diversi tra loro; 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).

⁴ 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 28/07/2020).

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 per concordare le singole forniture (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, Per quanto concerne l'attività di vendita, clienti di PIETRO CARNAGHI sono sia aziende private che Pubbliche Amministrazioni.

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.

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 con delibera del 1 ottobre 2021 i consiglieri Giuliano Radice e Stefania Carnaghi quali Amministratori Delegati, conferendo agli stessi ampie deleghe per la gestione operativa della Società.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione e i Consiglieri Delegati hanno, disgiuntamente tra loro, la rappresentanza della Società e possono utilizzare la firma sociale sia di fronte a terzi che in giudizio.

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. L'ing. Polonioli, procuratore della società nominato in data 21 dicembre 2021, è delegato dal Datore di lavoro per la gestione e il presidio della sicurezza dei lavoratori.

Nell'organigramma della Società sono presenti figure interne ed esterne (consulenti) investite di specifiche mansioni nell'ambito della gestione del sistema di sicurezza: si tratta del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) interno; e di un incaricato RSGI (Responsabile del Sistema di Gestione Integrato), che accorpa tutte le aree relative alle certificazioni ISO applicabili (9001, 45001, 14001, 26001, ecc.). Si evidenzia che, alla data di redazione del presente documento, la società è certificata ISO 9001 e 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 funzione Ricerca e Sviluppo che, tra le sue funzioni, ha anche quella 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 2022

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 connesse e delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e, in ogni caso, entro limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto a cui sono attribuiti;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni nonché con le 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.

Pietro Carnaghi ha adottato il sistema di *governance* tradizionale, delineato dallo Statuto sociale vigente, il quale 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 dalla Società di Revisione.

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 è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 membri, i consiglieri sono stati nominati dall'Assemblea degli azionisti in data 1 ottobre 2021.

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 dalla Società di Revisione.

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

La Società, come delineato nei paragrafi precedenti, è titolare di partecipazioni in imprese controllate in Paesi esteri.

Il seguente prospetto illustra le partecipazioni in essere:

- **PIETRO CARNAGHI USA INC.**, 3445 Pyramid Drive, Rockford, Illinois, 61109, United States
- **PIETRO CARNAGHI TRADING (JINAN) CO., LTD.**, Room 1202, Building 2, Yinzuo Center, Jingshi Road, Jinan, 22799, China
- **PIETRO CARNAGHI GMBH**, Bachstraße 8, 73730 Esslingen, Germany

Tabella 4. Prospetto delle società controllate da Pietro Carnaghi S.p.a.

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 e politiche di Gruppo;
- **Procure**: sono presenti le procure indicate 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:

- a) efficacia ed efficienza dei processi e delle operazioni aziendali;
- b) qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- c) rispetto delle leggi e dei regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;

- d) 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;
- gli Amministratori Delegati;
- il Collegio Sindacale;
- la Società di revisione
- l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

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 "OdV") 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'OdV 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'OdV, 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 Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, il quale ha il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, essendo il responsabile ultimo del funzionamento del Modello Organizzativo. È inoltre necessario che all'OdV non siano affidati compiti operativi, onde tutelarne l'obiettività di giudizio.

- **Professionalità.**

L'OdV deve essere dotato di competenze tecnico-professionali coerenti e 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'OdV 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 e il vertice aziendale, tali da minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

I componenti dell'OdV 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;
- (iii) essere stati condannati o aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., né 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'OdV, 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 gli stessi 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:

- avv. Elio Giannangeli, Presidente e membro esterno;
- dott. Sebastiano Dell'Arte, membro esterno;
- sig. Davide Goglio, membro interno.

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

Una volta insediatosi, l'OdV ha il dovere di dotarsi 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'OdV resta in carica tre anni, con facoltà di nomina per un solo secondo mandato del singolo componente.

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'OdV comporta la decadenza dalla medesima carica. Il componente interessato dovrà dare immediata comunicazione agli Amministratori Delegati della Società del venir meno anche di uno solo dei predetti requisiti.

In caso di rinuncia alla carica di un componente dell'OdV, lo stesso deve darne immediata comunicazione agli Amministratori Delegati, che provvederanno alla sua sostituzione.

La revoca di un membro dell'OdV 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'OdV.

In ogni caso, il Presidente dell'OdV ha l'obbligo di comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi evento da cui derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV 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.

I componenti dell'OdV devono astenersi dal ricevere e 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'OdV deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e in particolare con il Regolamento Europeo n. 679/2016 (c.d. "GDPR").

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

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

Le funzioni dell'OdV, 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 agli Amministratori Delegati 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'OdV 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 e 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'OdV;
- 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 OdV;
- accertata una violazione del Modello Organizzativo, segnalarla tempestivamente agli Amministratori Delegati. Qualora la violazione riguardi i soggetti di vertice della Società l'OdV ha l'obbligo di informarne tempestivamente il Collegio Sindacale o, nel caso di coinvolgimento di un sindaco, l'Assemblea dei Soci;
- accertata e segnalata una violazione del Modello Organizzativo, coordinarsi con il *management* aziendale ai fini dell'adozione delle eventuali sanzioni disciplinari, nonché indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alla violazione;

- predisporre una relazione informativa, con cadenza almeno annuale, diretta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività di vigilanza e controllo effettuate e 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'OdV 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'OdV ha 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 scadenze 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'OdV, 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'OdV, 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 di ogni circostanza o evento che potrebbe dar luogo a responsabilità della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui al Decreto, così da consentire all'OdV di effettuare tutte le opportune attività di riscontro ed approfondimento.

Al riguardo si applicano le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- gli organi sociali devono segnalare all'OdV ogni notizia relativa alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto ovvero relativa a pratiche non in linea con il Modello Organizzativo;

- i consulenti devono segnalare direttamente all'OdV ogni notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di 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'OdV 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 venuti a conoscenza.

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 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 profili di criticità in relazione all'osservanza del Decreto;
- ogni notizia relativa a procedimenti disciplinari, ad eventuali sanzioni irrogate (inclusi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti) e 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, nonché 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.

Le informazioni e i documenti indicati devono essere inviati all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità di seguito descritte:

- a. preferibilmente all'indirizzo di posta elettronica: *odv@pietrocarnaghi.it*;
- b. in alternativa all'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di Vigilanza: *giannangeli@gecleg.it*.

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.

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 al fine di adempiere alle proprie funzioni. Il piano è approvato dal Consiglio di Amministrazione, ma l'OdV 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 annuale in ordine all'attuazione e all'efficacia del Modello Organizzativo.

L'OdV, inoltre, può domandare di essere convocato del Consiglio d'Amministrazione al fine di esporre le proprie considerazioni in ordine all'attuazione e all'efficacia del Modello Organizzativo ovvero in relazione a situazioni specifiche.

Gli incontri dell'OdV con il Consiglio d'Amministrazione devono essere verbalizzati e viene consegnata una copia di tali verbali sia all'Organismo di Vigilanza sia all'organo sociale di volta in volta interessato.

L'OdV ha inoltre la facoltà di:

- comunicare ai responsabili delle funzioni o dei processi i risultati delle verifiche effettuate, laddove dagli accertamenti svolti emergano aspetti passibili di miglioramento. In tali ipotesi l'OdV richiede ai responsabili interessati la formalizzazione di un piano d'azione, con l'indicazione delle relative tempistiche, per l'implementazione delle attività segnalate e

viene costantemente informato dagli stessi in ordine all'avanzamento e ai risultati di tale implementazione;

- segnalare al Consiglio d'Amministrazione comportamenti o azioni non conformi al Modello Organizzativo, al fine di acquisire ogni elemento utile per effettuare comunicazioni alle strutture preposte alla valutazione e all'applicazione delle sanzioni disciplinari, ovvero per dare indicazioni utili a rimuovere le carenze e impedire il ripetersi di tali eventi. In caso di segnalazione al CdA, l'OdV potrà richiedere il supporto delle altre strutture aziendali che possano contribuire all'attività di accertamento o di individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi degli eventi sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica, procede ad effettuare verifiche e controlli aventi ad oggetto i principali atti societari e i contratti afferenti alle aree maggiormente a rischio per quanto concerne la commissione di reati. Analogamente, con cadenza periodica, procede a verificare il funzionamento, l'applicazione e l'efficacia del Modello Organizzativo, redigendo un *report* relativo a tutte le segnalazioni ricevute durante l'anno, alle azioni intraprese e agli eventi considerati a rischio.

4.7. Segnalazioni

L'adeguatezza e l'effettività del Codice Etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere tali trasgressioni.

Sulla scorta di tali disposizioni, i destinatari del Modello sono obbligati a segnalare qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, del Codice Etico e del Modello riferibili ai destinatari del Modello di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo la Procedura *whistleblowing* (**procedura PRD-35 Whistleblowing e segnalazioni**) allegata al presente Modello.

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 dello 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"*.

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 dai destinatari in violazione del Modello, comprese le procedure aziendali richiamate nelle singole Parti speciali, ovvero del Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

La Società assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare e sanzionatorio siano 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 sia 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 – amministratori, collaboratori, agenti, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale soggetti terzi – le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare la legge e le 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 violazione dei principi generali di comportamento e protocolli di controllo e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.;
- nel caso degli amministratori, inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

- nel caso dei collaboratori, agenti, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, inadempimento contrattuale con conseguente legittimazione della Società alla risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno subito.

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

L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente il sistema disciplinare e deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle relative sanzioni.

Ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, l'OdV 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 o modifica delle misure proposte dall'Organismo, attivando le funzioni o 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 indicati circa l'esistenza e 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 recidiva dell'autore.

5.2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

5.2.1. Personale non dirigente

Sono considerati illeciti disciplinari 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 contenute nel presente Modello.

Sono altresì considerati illeciti disciplinari la violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione *whistleblowing*, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023, l'integrazione di condotte ritorsive nei confronti dei segnalanti o di ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione (su cui *infra*).

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale 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, possono essere irrogate le sanzioni:

- 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 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'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree a rischio, per come delineate nella Parte speciale, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- incorre nel provvedimento di **licenziamento con preavviso** il lavoratore che violi o comunque non rispetti con dolo o colpa grave e causando un grave pregiudizio alla Società o ad altri soggetti destinatari del Modello, 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 dolo o colpa grave e causando un grave pregiudizio alla Società o ad altri soggetti destinatari del Modello, 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 causi 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 commetta tali atti in maniera reiterata;

- incorre nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività ricomprese 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 nocimento morale o materiale, nonché da costituire reato.

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 ricomprese nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, sono applicate 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**.

A mero titolo esemplificativo, costituiscono comportamenti illeciti sanzionabili per violazioni delle disposizioni contenute nel Modello:

- l'omessa vigilanza sul personale gerarchicamente dipendente affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività ricomprese nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- la mancata segnalazione di inosservanze o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi contenuti nel Modello tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società di irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di criticità inerenti lo svolgimento delle attività ricomprese 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 di uno dei reati presupposto indicati nel 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 o dei membri del Collegio Sindacale, nonché l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori Delegati devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza, all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale i quali, in base alle rispettive competenze, procedono ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge 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 o dell'immagine della Società (ad es. applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di un amministratore in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procede alla convocazione dell'Assemblea 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, tramite l'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Direzione, con la collaborazione dell'OdV, cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di *partnership* di specifiche clausole contrattuali che prevedano, 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 o imperizia dell'OdV nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, il Consiglio d'Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dall'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

5.6. Violazioni in materia di *whistleblowing*

Per quanto riguarda le violazioni in materia di *whistleblowing*, le Linee guida ANAC del 12 luglio 2023, riprese sul punto dalle Linee guida Confindustria del 27 ottobre 2023, nell'ottica di individuare il soggetto destinatario distinguono per le varie fattispecie tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è individuato nel Responsabile *whistleblowing*.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del Responsabile *whistleblowing*. Eventuali inadempimenti prevedono pertanto l'applicazione nei delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale, se e in quanto applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso responsabile è considerato il Responsabile whistleblowing;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

5.7. 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.

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'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. Più precisamente, in tutti i casi in cui l'Organismo riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della

propria attività. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV 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.

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei Soci convoca il presunto responsabile della violazione indicato dall'OdV 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 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'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da lui formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto, a cura del Presidente, all'interessato nonché all'OdV 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 o dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il presidente dell'OdV convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.7.2. 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'OdV trasmette agli Amministratori Delegati 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'OdV, gli Amministratori Delegati convocano 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.

In seguito all'audizione gli Amministratori delegati, di concerto con il consigliere incaricato della gestione del personale e del personale dirigente, definiscono la posizione dell'interessato e la relativa sanzione.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre posizioni apicali con attribuzione di deleghe o procure da parte dell'Assemblea dei Soci o del Consiglio di Amministrazione e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- il Consiglio d'Amministrazione può decidere nel merito della revoca delle deleghe o procure attribuite in base alla natura dell'incarico;
- i Consiglieri Delegati possono attivarsi per la definizione della posizione del soggetto ed implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

Il provvedimento di applicazione 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, il Consiglio di Amministrazione della Società deve essere informato in merito agli esiti delle verifiche interne e al profilo sanzionatorio applicato.

L'OdV, 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 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.

5.7.3. 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'OdV 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 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 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 i Consiglieri Delegati, 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'OdV, 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, il Consiglio di Amministrazione della Società deve essere informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato.

5.7.4. 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'OdV trasmette al responsabile della Direzione che gestisce il rapporto contrattuale e per conoscenza agli Amministratori Delegati e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

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

Il Responsabile della Direzione che gestisce il rapporto contrattuale invia all'interessato, eventualmente sulla base di determinazioni nel frattempo assunte dagli Amministratori Delegati e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, una comunicazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

6. Selezione, informazione e formazione

6.1. Selezione del personale

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei fornitori e dei *partner* commerciali della Società, deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza. secondo quanto previsto dal Codice Etico e dalla **procedura PRD-39 Gestione selezione e assunzione del personale** e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

L'OdV, in coordinamento con le funzioni aziendali interessate, analizza lo specifico sistema di valutazione dei candidati in fase di selezione predisposto dalla Società sulla base delle esigenze aziendali e nel rispetto di quanto previsto all'interno del D.Lgs. 231/2001.

6.2. Informazione del personale e dei terzi

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, che sovrintende all'attività operando in collaborazione con le funzioni aziendali e con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in Azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, la Società si impegna alla creazione di una cartella dedicata, con accesso aperto a tutti i dipendenti, nella quale verranno caricati il Modello e il Codice Etico in formato digitale.

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza della suddetta cartella.

L'organizzazione aziendale, in stretta cooperazione con l'OdV, cura inoltre 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, al Codice Etico ed alle politiche e procedure adottate, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

6.3. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito delle varie funzioni aziendali:

- provvedere alla definizione di un programma periodico di aggiornamento da condividere con l'OdV, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

Sarà di converso cura dell'OdV informare le varie funzioni aziendali in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in grado di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. attività sensibili.