

PIQUADRO S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

GLOSSARIO

Nel presente documento, nei relativi allegati e nelle Parti speciali del Modello organizzativo le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato;

- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro pelli e cuoio – Aziende industriali;

- **“capogruppo”**: Piquadro S.p.a. con sede in Località Sassuriano 246, Silla di Gaggio Montano (Bologna);

- **“Codice etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica societaria e della condotta tenuta dalla Società stessa nello svolgimento della propria attività, che contiene i principi legali ed etici di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;

- **“d.lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in

Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni;

- **"destinatari"**: membri degli Organi Sociali, Dipendenti, collaboratori mandatarî, procuratori, *outsourcer*, consulenti, revisori, agenti, *partner* e altri soggetti che operano a vantaggio o nell'interesse della Società;
- **"dipendenti"**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **"enti"**: persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridiche;
- **"Gruppo"**: indica, collettivamente, la capogruppo e le società da questa controllate ai sensi dell'articolo 93 del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e sue successive modifiche e integrazioni (cd. Testo unico della finanza);
- **"linee guida"**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate da Confindustria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello;
- **"modello di organizzazione e gestione (e controllo) ai sensi del D.Lgs.231/2001"** o **"modello organizzativo"** o **"modello"**: modello di organizzazione e gestione che, ai sensi degli artt. 6 e 7 del decreto legislativo n. 231 del 17 giugno 2001, gli enti hanno la facoltà di adottare ed efficacemente attuare al fine di ottenere l'esimente dalla responsabilità

amministrativa a seguito della commissione nel loro interesse o a loro vantaggio di uno o più Reati;

- **“Modello di organizzazione e gestione (e controllo) ai sensi del D.Lgs. 231/2001”** o **“Modello organizzativo”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine appunto di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte dei soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, o da qualunque altro Destinatario, così come descritto dal presente documento e relativi allegati;
- **“organi sociali”**: il consiglio di amministrazione e il collegio sindacale della Società;
- **“organismo di vigilanza”** od **“organismo”** od **“O.d.V.”**: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull’efficacia ed effettività del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- **“P.A.”**: la pubblica amministrazione, in senso ampio, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli *“stagisti”*;
- **“personale apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di

rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del consiglio di amministrazione, il Presidente e Amministratore delegato, gli Amministratori con delega, i Dirigenti;

- **"soggetti sottoposti ad altrui direzione"**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale;
- **"protocollo"**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione di uno o più Reati;
- **"Reato"**: ogni reato richiamato dal Decreto (per come modificato ed integrato successivamente alla sua approvazione l'8 giugno 2001) e dal quale può discendere la responsabilità amministrativa degli enti (c.d. reati presupposto);
- **"Sistema disciplinare e sanzionatorio"**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello e dal Codice etico;
- **"Società"**: Piquadro S.p.a.
- **"Statuto dell'O.d.V."**: il documento nel quale sono indicati i requisiti, i compiti, i poteri e le altre caratteristiche dell'organismo di vigilanza di Piquadro e della sua attività.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 CARATTERI GENERALI

Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n°231 (d'ora in avanti "il d.lgs. 231/2001" o "il Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità dell'ente che abbia tratto vantaggio dalla commissione di un reato tra quelli previsti dal Decreto stesso (c.d. reati presupposto) o nel cui interesse il reato stesso sia stato commesso. Si tratta di una responsabilità aggiuntiva a quella, penale, della persona fisica che materialmente commette il reato.

Il d.lgs. 231/2001, recante disposizioni sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge n° 300 del 29 settembre 2000.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente devono essere legati a questo da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare l'art. 5 del d.lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali"; i soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali.

Il legislatore ha dato rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

L'art. 6 del Decreto dispone che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione (di seguito anche "modelli organizzativi" o "modelli") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) la persona o le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) assolti

se l'ente ha adottato efficacemente un modello di organizzazione e gestione, di fatto lo stesso modello elaborato e adottato per i soggetti apicali.

L'interesse o il vantaggio dell'ente

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo all'ente è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati *"nell'interesse o a vantaggio della Società"*, mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

La colpa nell'organizzazione

La giurisprudenza ha stabilito che la responsabilità prevista in capo all'ente dal d.lgs. 231/2001 discende da una "colpa nell'organizzazione" dell'ente, dovuta alla omessa predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione del reato presupposto: è il riscontro di tale deficit organizzativo che consente l'imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo.

I reati presupposto per l'applicazione del Decreto

Il d.lgs. 231/2001 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 sono:

- le sanzioni pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni

economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";

- le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente, ed applicate per una durata minima di tre mesi ed una massima di ventiquattro mesi. Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere irrogate anche in sede cautelare per una durata massima di dodici mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie;
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

I modelli organizzativi

Come sopra affermato, sulla base dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, gli enti possono adottare un modello di organizzazione e gestione (c.d. modello organizzativo) al fine di ottenere l'esimente dalla responsabilità da reato.

Si tratta formalmente di una facoltà ma, come confermato dalla giurisprudenza, la mancata adozione e attuazione del modello organizzativo impedisce - di fatto e quantomeno per i reati commessi da soggetti apicali - qualsiasi difesa dell'ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

I requisiti dei modelli

Perché un modello sia efficace - e possano essere giudicato **idoneo allo scopo** - deve rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare (e sanzionatorio per i soggetti non facenti parte del personale dell'ente) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate da parte dei soggetti stessi.

Va inoltre ricordato come la giurisprudenza abbia chiarito che la valutazione sull'idoneità del modello va fatta con un giudizio ex ante, con esclusione quindi di ipotesi di responsabilità oggettiva dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale.

1.2 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (cioè linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

2. PIQUADRO S.P.A.

Piquadro S.p.a. (di seguito "Piquadro" o "la Società") è una società di capitali con sede a Silla di Gaggio Montano (BO) le cui azioni sono negoziate presso l'MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.a.

2.1 IL GRUPPO PIQUADRO

A Piquadro, controllata da Piquadro Holding S.p.a., fanno capo direttamente numerose società, tra le quali la cinese Unibest Leather Goods Co. Ltd (fabbricazione), quelle che possiedono i punti vendita di proprietà ubicati al di fuori dell'Italia e l'italiana The Bridge.

Piquadro stabilisce le linee strategiche del Gruppo e ne coordina l'attività anche attraverso alcune figure dirigenziali della stessa Piquadro.

2.2 L'ATTIVITA' DI PIQUADRO

Piquadro opera nell'ideazione, progettazione, produzione e commercializzazione di borse, accessori ed articoli da viaggio in pelle ed altri

materiali. La produzione è realizzata attraverso un network di terzisti italiani e stranieri e la commercializzazione avviene, oltre che attraverso il wholesale, l'e-commerce, il B2B, le vendite on line e una rete di negozi monomarca in franchising, anche mediante numerosi punti vendita di proprietà ubicati in Italia e nel mondo.

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Funzione amministrazione e finanza

Gestisce e coordina, anche avvalendosi di consulenti esterni, tutte le attività finanziarie, amministrative, tributarie, contabili e di bilancio di esercizio della Società, nonché di bilancio consolidato del Gruppo Piquadro.

A questa funzione fa capo anche il controllo di gestione della Società e del Gruppo.

Funzione commerciale

Comprende le seguenti attività:

- retail, col supporto di agenti commerciali, in Italia (attraverso punti vendita propri ed in franchising) e all'estero (attraverso punti vendita di proprietà di società controllate ed in franchising)
- wholesale, col supporto di agenti commerciali, in Italia e all'estero
- B2B, col supporto di agenti commerciali, in Italia e all'estero
- merchandising
- customer service.

Funzione comunicazione e marketing

Si compone dei seguenti uffici ed aree operative:

- ufficio stampa, pubbliche relazioni ed eventi
- pubblicità, fiere, immagine retail e allestimento vetrine
- web e e-commerce.

Funzione risorse umane

Gestisce, con il supporto di consulenti esterni nonché di parte dell'Ufficio amministrativo, le attività relative al personale (assunzioni, retribuzioni, adempimenti previdenziali ecc.).

Funzione Information technology

La gestione del sistema informativo è di competenza di una struttura interna che si avvale del supporto di consulenti esterni.

Funzione magazzino, riparazioni e manutenzione

- Magazzini di Silla di Gaggio Montano e Riola di Vergato
- Riparazioni e personalizzazioni
- Manutenzione

Funzione approvvigionamenti

Un unico ufficio gestisce tutti gli acquisti (materie prime, prodotti finiti, prodotti di consumo ecc.).

Funzione prodotto

Comprende le seguenti attività:

- Design
- Programmazione produzione
- Gestione sviluppo prodotto

3. LA CORPORATE GOVERNANCE

Il modello di governo societario di Piquadro è conforme ai principi disposti dal Codice di autodisciplina del comitato per la corporate governance delle società quotate, pubblicato nel dicembre 2011 e come da ultimo modificato nel luglio 2015, cui la Società ha scelto di aderire formalizzando un processo di sostanziale allineamento del proprio sistema di Corporate Governance alle indicazioni ivi contenute.

Le informazioni relative all'adeguamento della Società al sistema previsto dal Codice trovano una completa ed aggiornata illustrazione nella Relazione di corporate governance.

L'attività, il funzionamento e la composizione del consiglio di amministrazione di Piquadro sono regolati secondo quanto raccomandato dal Codice di autodisciplina, in riferimento al quale sono anche stati istituiti dal consiglio stesso il comitato controllo e rischi, il comitato remunerazioni e nomine ed il lead independent director; sono stati inoltre adottati la Procedura per la gestione delle informazioni privilegiate – con l'istituzione del Registro delle persone aventi accesso alle informazioni medesime -, il Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate ed il Codice di internal dealing nei confronti delle persone rilevanti.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI PIQUADRO

4.1 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello, adottato da Piquadro il 17 giugno 2008, è composto di una Parte generale e di alcune Parti speciali. Il numero di queste ultime si

incrementa nel tempo a causa sia dell'introduzione di nuovi Reati presupposto sia dell'impegno della Società a "coprire" un sempre più ampio spettro dei Reati medesimi, anche laddove il rischio di commissione di detti reati appare assai remoto o addirittura astratto. Tanto la Parte generale quanto le Parti speciali che compongono nel tempo il Modello vengono costantemente monitorate al fine di verificare la loro adeguatezza e, se e quando necessario, sono sottoposte a revisione in relazione alla necessità di tenere conto delle novità normative, giurisprudenziali e dottrinali, nonché per renderle più adeguate alla concreta realtà della Società.

Anche in considerazione delle contenute dimensioni aziendali, la Società ha scelto di costruire ed adottare, nonché correttamente attuare, un modello organizzativo autonomo, agile, efficace e davvero riferito alla propria realtà operativa, pur traendo spunto dalle linee guida redatte da Confindustria.

Il presente Modello organizzativo è parte integrante di un sistema di controllo realizzato ed applicato dalla Società cui lo stesso Modello si riferisce per la sua concreta attuazione. In particolare si tratta:

- del sistema di deleghe e procure, nonché dei documenti, quali gli organigrammi e le comunicazioni operative aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società
- dell'attività di compliance relativa alla legge 262/2005
- dell'attività di controllo del collegio sindacale
- dell'attività di controllo della società di revisione
- dell'attività di controllo del comitato controllo e rischi
- dell'attività del comitato nomine e remunerazioni
- del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

- delle *policy*, delle procedure e dei controlli interni aventi la finalità di garantire un'adeguata trasparenza, conoscibilità e tracciabilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello ed operanti nelle attività a rischio di reato.

Il termine "Modello" va quindi inteso non in senso stretto, composto cioè delle sole Parte generale e Parti speciali, ma anche da tutti gli altri presidi e documenti afferenti al sistema complessivo di controllo della Società già esistenti ed applicati nonché da quelli che verranno successivamente adottati.

La Parte generale, oltre a descrivere il gruppo Piquadro, l'attività e la struttura organizzativa di Piquadro, tratta del Modello organizzativo, della corporate governance, delle attività a rischio di reato, dei principi generali di controllo dei processi sensibili, dell'attività di informazione e formazione sul sistema preventivo ex d.lgs. 231/2001, dell'organismo di vigilanza.

Costituiscono parte integrante della presente Parte generale quattro allegati:

- l'elenco aggiornato dei reati presupposto (All. 1)
- la mappa delle attività di Piquadro a rischio di commissione di reato (All. 2)
- il sistema disciplinare e sanzionatorio (All. 3)
- lo statuto dell'organismo di vigilanza (All. 4)

Le parti speciali trattano dei vari gruppi di reati, l'astratta verificabilità degli illeciti stessi e le concrete modalità adottate al fine di evitare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

3.2 I PRINCIPI DI CONTROLLO

Particolare importanza è stata naturalmente attribuita alla individuazione dei principi di controllo volti a evitare o a ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione dei reati presupposto.

In particolare, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, si riportano di seguito i principi di riferimento per la Società nella predisposizione delle procedure operative:

- le procedure manuali ed informatiche (in generale, i processi sono gestiti dal sistema informativo gestionale e contabile) sono tali da regolamentare lo svolgimento delle attività considerate a rischio, prevedendo punti di controllo ed adeguati livelli di sicurezza attraverso accessi limitati alla rete informatica sulla base del ruolo e delle mansioni svolte in azienda;
- le procedure relative a processi considerati a rischio prevedono, laddove possibile anche in considerazione delle dimensioni aziendali, la separazione dei compiti in capo ai soggetti cui vengono demandate le attività considerate nodali;
- le procedure sono improntate a principi di trasparenza e verificabilità (ogni operazione deve essere tracciata e deve risultare congrua e coerente);
- per quanto concerne la gestione finanziaria, sono previste costanti e frequenti riconciliazioni, supervisioni e snodi autorizzativi (*password* dispositive in possesso solo di chi ha i poteri autorizzativi in banca). Il controllo viene altresì esercitato mediante separazione di compiti e contrapposizione di funzioni, sempre nei limiti sopra indicati;
- il sistema informatico aziendale impedisce che la medesima fattura venga pagata più volte;
- i poteri autorizzativi e di firma sono concentrati presso il Presidente e gli Amministratori muniti di deleghe, nonché, per determinate

operazioni di valore molto rilevante, il consiglio di amministrazione, e prevedono una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese previste. Nessuna persona, però, è dotata di illimitato potere di spesa e soltanto il Presidente può, in astratto e nei limiti del suo potere di spesa, gestire in totale autonomia un intero processo.

Nell'ambito, poi, del sistema organizzativo, specifica attenzione viene prestata ai sistemi premianti dei dipendenti e degli amministratori, affinché gli stessi risultino stimolanti ma raggiungibili, evitando *target* palesemente immotivati ed inarrivabili, che potrebbero costituire incentivo al compimento di Reati.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

In Piquadro l'attività di coordinamento e di gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è delegata ad un membro del consiglio di amministrazione. La verifica dell'operatività e dell'idoneità del sistema stesso viene svolta dall'internal auditor, che dipende gerarchicamente dal consiglio di amministrazione e la cui attività è supervisionata dal comitato controllo e rischi.

4.2 ALTRI SOGGETTI SOCIETARI DEPUTATI AL CONTROLLO

Oltre, come si vedrà, all'organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001, gli altri soggetti e sistemi operanti con obiettivi di controllo sull'attività aziendale sono:

- il collegio sindacale, composto di tre professionisti indipendenti;
- la società di revisione, che certifica il bilancio di esercizio di Piquadro ed il bilancio consolidato del Gruppo Piquadro;
- il comitato controllo e rischi;
- il comitato remunerazione e nomine
- il sistema di prevenzione e protezione ex d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con il relativo Responsabile (RSPP) esterno ed il soggetto, anch'esso esterno, che lo coadiuva nell'attività.

6. LE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO

Assieme all'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati presupposto, secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può discendere la responsabilità a carico di Piquadro ed ogni altra informazione utile.

I risultati della mappatura, raccolti nell'Allegato 2 denominato "Mappa delle attività di Piquadro a rischio in relazione a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni", hanno evidenziato per ognuna delle diverse attività societarie e aziendali:

- l'individuazione delle modalità attuative del rischio di commissione dei reati;

- l'individuazione dei soggetti interni ed esterni a rischio di commissione dei reati presupposto;
- l'individuazione di eventuali precedenti;
- l'individuazione di altri fatti rilevanti (situazioni particolari, presidi preesistenti mitiganti il rischio ecc.);
- l'indicazione degli specifici reati a rischio di commissione;
- la valutazione del grado di rischio di commissione del reato.

Tale attività di mappatura costituisce il riferimento per l'organizzazione interna e la predisposizione dei protocolli volti a prevenire la commissione dei reati presupposto.

7. I PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

Alla luce di quanto sopra esposto, il consiglio di amministrazione dà impulso alla realizzazione delle norme operative e delle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché esse, nei limiti delle dimensioni e delle altre caratteristiche aziendali, siano conformi ai seguenti principi generali:

- segregazione delle funzioni. L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta, per quanto possibile e nei limiti consentiti dalle contenute dimensioni aziendali, a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa attività;
- formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi. Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;

- formalizzazione del controllo. I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- codificazione dei processi. I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- tutela della segretezza. Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni sia esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

8. L'ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

8.1 L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE AI DIPENDENTI

Piquadro, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto 231 e delle conseguenze del medesimo, sia del Modello organizzativo della Società.

L'attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguarda tutto il Personale, oltre che gli amministratori operativi.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

La Società crea una cartella elettronica 231, accessibile a tutti coloro che sono dotati di una postazione P.C. all'interno dell'azienda, contenente la documentazione aggiornata concernente il d.lgs. 23/2001 e il relativo sistema di prevenzione dei Reati di Piquadro. Il personale non dotato di postazione PC viene messo a conoscenza del Decreto e del sistema di prevenzione dei Reati nonché dei loro aggiornamenti secondo le modalità ritenute di volta in volta più opportune dalla Società stessa.

8.2 L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Ai Destinatari esterni a Piquadro, in particolare fornitori, consulenti e agenti, sono forniti dalla Società il Codice etico e apposite informative sulle politiche e sulle norme potenzialmente riguardanti la loro attività contenute nel Modello di Piquadro nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o del Codice etico o alla normativa vigente possono avere in relazione ai rapporti contrattuali e alla richiesta di risarcimento degli eventuali danni provocati dagli stessi soggetti terzi.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Condizione necessaria per garantire l'effettività del modello e un'azione efficace dell'organismo di vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del modello.

Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del d.lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto stesso.

Si rimanda all'Allegato 3 intitolato "Sistema disciplinare e sanzionatorio ai sensi del d.lgs. 231/2001".

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La vigilanza sull'effettività e l'aggiornamento del sistema di controllo, che pure coinvolge, con ruoli e a livelli diversi, il consiglio di amministrazione, i dirigenti e tutto il personale, è demandata, all'art. 7 del d.lgs. 231/2001, ad un apposito organismo, appunto l'organismo di vigilanza (di seguito anche "O.d.V." o "organismo") - dotato dei necessari requisiti di indipendenza, autonomia, continuità d'azione, professionalità ed onorabilità - le caratteristiche, la composizione, le competenze, i compiti e l'attività del quale sono, secondo la prassi, indicati nello statuto appunto dell'O.d.V.

Nulla dispone il d.lgs. 231/2001 in merito alla composizione dell'O.d.V., limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Il Legislatore rimette quindi ogni decisione in ordine alla composizione dell'organismo di vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che comunque deve risultare in linea con lo spirito del provvedimento e adeguata alla singola realtà aziendale.

Per quanto riguarda i requisiti, le cause di non nominabilità e di decadenza, le competenze, l'autonomia finanziaria, l'attività, le funzioni, i compiti, i poteri, il reporting dell'O.d.V., le segnalazioni e i flussi informativi all'O.d.V. stabiliti dalla Società si rimanda all'All. 4 "Statuto dell'organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001".

10.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PIQUADRO

In considerazione delle contenute dimensioni di Piquadro e dell'assenza di aspetti di complessità nella struttura aziendale, il vertice societario ha optato per l'istituzione di un organismo di vigilanza monosoggettivo, avvenuta contestualmente all'adozione del Modello organizzativo.

Al fine di svolgere nel modo più completo e corretto l'incarico, l'O.d.V. può trovare supporti in specifiche professionalità nominate *ad hoc* dalla Società, di concerto con lo stesso organismo, o di volta in volta individuate e consultate dall'O.d.V. sulla base di specifiche esigenze. A tal fine il consiglio di amministrazione stabilisce un adeguato budget di spesa.

Il consiglio di amministrazione fissa i requisiti, i poteri ed i compiti dell'O.d.V. attraverso apposito Statuto dello stesso organismo (si veda l'All. 4).

L'organismo di vigilanza viene dotato di una casella di posta elettronica aziendale per la comunicazione scritta tra l'O.d.V. stesso e i Destinatari.

10.3 COMUNICAZIONI E SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società e i suoi principali collaboratori, attraverso i soggetti indicati dall'organismo di vigilanza, sono tenuti a trasmettere per posta elettronica all'O.d.V. medesimo, oltre a quelli specificamente indicati da quest'ultimo, i seguenti documenti, comunicazioni e segnalazioni di carattere generale:

- le date, gli orari e i luoghi, con congruo anticipo, delle riunioni del consiglio di amministrazione e dell'assemblea di Piquadro;

- le comunicazioni rilevanti a Piquadro del collegio sindacale e quelle della società di revisione;
- l'esistenza di procedimenti penali in corso o passati in giudicato con la condanna od il patteggiamento a carico degli amministratori e dei responsabili di funzione della Società, relativi anche a situazioni pregresse, per reati che possono determinare la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti riguardanti la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o di controversie civili di rilievo nei confronti di Piquadro relativi a richieste o iniziative di autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di enti previdenziali e di tutela della sicurezza sul lavoro, di ministeri, di amministrazioni locali, nonché ai rapporti con altri soggetti della pubblica amministrazione nazionale e non;
- i provvedimenti disciplinari assunti dalla Società nei confronti di dipendenti;
- le sanzioni irrogate dalla Società in relazione a violazione del modello organizzativo e di ogni altro documento rientrante nel sistema preventivo ex d.lgs. 231/2001 di Piquadro nei confronti i amministratori, sindaci, fornitori, consulenti, agenti e di altri soggetti interni ed esterni alla Società stessa diversi dipendenti;
- i comunicati stampa diffusi dalla Società;
- le modifiche societarie;
- le modifiche organizzative aziendali rilevanti;

- ogni intervento sul Modello organizzativo della Società deliberate dal consiglio di amministrazione, sul sistema delle procedure alle quali il Modello stesso esplicitamente rinvia ed ogni altro intervento deliberato dal consiglio di amministratore o da persona da questo delegata, il suo inserimento nella cartella elettronica "231" e la comunicazione di tale inserimento ai dipendenti;
- ogni altro documento, notizia ed informazione di evidente interesse per l'organismo di vigilanza.

11. WHISTLEBLOWING

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha inserito nell'articolo 6 del d.lgs. 231/2001 il "whistleblowing" (letteralmente "colpo di fischiotto"), con il quale il legislatore ha inteso, per quanto riguarda le società che hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, favorire l'attività di segnalazione di comportamenti che possono determinare o contribuire a determinare la responsabilità delle società stesse ai sensi del decreto 231. In particolare la legge stabilisce che:

- 1) il modello organizzativo adottato da una società ai sensi del d.lgs. 231/2001 preveda uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti gerarchicamente subordinati ai primi di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o comunque di violazioni del modello medesimo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- 2) tali canali di segnalazione debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, e almeno uno di tali canali deve garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- 3) sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 4) il sistema disciplinare e sanzionatorio del modello organizzativo deve prevedere sanzioni nei confronti
 - a. di chi viola le misure di tutela del segnalante
 - b. di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- 5) l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- 6) il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come pure sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- 7) è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Al fine di consentire ai soggetti indicati nella legge 179/2017 di effettuare le segnalazioni con la piena garanzia della riservatezza dell'identità, viene creata dall'O.d.V. una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento delle segnalazioni stesse. Tale indirizzo viene comunicato dall'organismo di vigilanza ai soggetti potenzialmente segnalanti. Inoltre, nel sistema disciplinare e sanzionatorio di Piquadro SpA (Allegato 3 alla presente parte generale) vengono indicate sia le sanzioni a carico di chi viola le misure di tutela del segnalante sia quelle a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.