

## SINTESI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001)

### Indice Sommario

Dati aziendali di base.....	2
Breve presentazione.....	2
Premessa e note introduttive alla lettura del documento .....	3
1. Il Decreto legislativo 231 del 2001 .....	3
2. I reati-presupposto.....	4
3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione.....	5
4. Le sanzioni e il procedimento di accertamento .....	5
4.1 Le sanzioni .....	5
4.2 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni .....	6
5. Reati commessi all'estero .....	6
6. Presupposti per l'esonero della responsabilità .....	6
7. Funzione del modello di organizzazione e gestione.....	7
8. Procedure per l'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili .....	7
8.1 Approccio al rischio .....	7
8.2 Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto e funzioni coinvolte.....	8
9. Deleghe e procure .....	9
10. L'Organismo di Vigilanza.....	9
11. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane.....	9
12. Il sistema disciplinare .....	10
13. Contenuti della parte speciale del Modello .....	10
13.1 Parte speciale.....	10
13.2 Rimando alle procedure aziendali .....	10
14. Aggiornamento del Modello.....	10
15. Segnalazioni .....	11

# PAMBIANCO

## Dati aziendali di base

<b>Ragione sociale dell'azienda</b>	PAMBIANCO Srl
<b>Unità di riferimento</b>	Corso Matteotti 11, 20121 Milano
<b>Persona di riferimento per il Modello 231</b>	
<b>Attività</b>	Consulenza manageriale in ambito moda, lusso e design
<b>Altri dati</b>	--
<b>Certificazioni</b>	--
<b>Sito</b>	<a href="http://www.PAMBIANCO.com">www.PAMBIANCO.com</a>
<b>Aziende controllate</b>	
<b>Controllo</b>	
<b>Governance</b>	Consiglio di Amministrazione

## Breve presentazione

PAMBIANCO è una Società di Consulenza che assiste le Aziende della Moda, del Lusso e del Design nella impostazione e attuazione delle loro strategie di sviluppo.

La Società è stata costituita nel 1977 da Carlo Pambianco dopo un'esperienza manageriale di alcuni anni presso importanti Gruppi della Moda.

Da allora PAMBIANCO lavora a fianco delle Aziende dei settori Moda, Lusso e Design. Le segue nelle scelte più delicate. Interpreta le nuove esigenze dei mercati. Verifica strategie, posizionamento competitivo, politiche e strutture organizzative. Segue i cambiamenti di cultura e di gestione delle aziende. Pianifica tempi e modi di attuazione dei progetti di sviluppo.

Oggi il team di PAMBIANCO è composto da 30 professionisti con specifiche esperienze di lavoro nelle rispettive aree di attività.

# PAMBIANCO

## Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è una sintesi del progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001 e presenta un estratto del Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda.

Il presente documento è uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, le rappresentanze sindacali, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), utile anche al fine di conoscere le procedure e le prassi operative e migliorare le relazioni commerciali e sociali in essere.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di PAMBIANCO Srl e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge o espressa autorizzazione dell'ufficio legale.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di compliance aziendale che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale ed i manager sono stati coinvolti attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale; le varie funzioni aziendali sono state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati. La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Per ogni informazione sul documento è a disposizione la segreteria di direzione al seguente indirizzo [hr@pambianco.com](mailto:hr@pambianco.com)

**Note terminologiche:** per comodità di lettura è utilizzato il termine Società per PAMBIANCO Srl, il termine Modello per Modello di organizzazione e gestione, il termine Decreto per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

## 1. Il Decreto legislativo 231 del 2001

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto legislativo 231 del 2001 ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

# PAMBIANCO

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio da comportamenti illeciti di soggetti che agivano in nome loro o per proprio conto.

## 2. I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati-presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto legislativo 231 del 2001, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

### 2.1 Le aree dei reati presupposto

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (in particolare corruzione, concussione, frode e malversazione)
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati in materia ambientale
- XII. Reati relativi a cittadini privi del permesso di soggiorno

Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito, l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola

# PAMBIANCO

fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

### 3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della società o dell'ente.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto legislativo 231 del 2001 quando si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetto in posizione *apicale*);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti *sottoposti*).

### 4. Le sanzioni e il procedimento di accertamento

#### 4.1 Le sanzioni

Il Decreto legislativo 231 del 2001 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni *interdittive*:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

**4.2 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni**

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto legislativo 231 del 2001).

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge formalmente *o di fatto* una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto legislativo 231 del 2001.

Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

**5. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

**6. Presupposti per l'esonero della responsabilità**

L'articolo 6, comma 1, del Decreto legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;

## **PAMBIANCO**

- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

### **7. Funzione del modello di organizzazione e gestione**

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società in quanto, anche nei casi in cui la società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai quei principi di correttezza e trasparenza che la Società intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla Società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.

Tra le finalità del modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

### **8. Procedure per l'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili**

#### **8.1 Approccio al rischio**

Essenziale per garantire l'esonero della società dalle responsabilità da reato è che il modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato della Società; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti all'organo amministrativo.

# PAMBIANCO

Procedendo secondo questi criteri, sono stati definiti dei modelli di organizzazione e gestione (sintetizzati nel presente documento) articolati in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, e sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei *compliance programme* e dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello. Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

## **8.2 Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto e funzioni coinvolte**

- a) Gestione strategica ed organizzativa aziendale inclusa la segreteria societaria
- b) Gestione amministrativa e del personale (inclusa la relazione con gli enti di controllo)
- c) Gestione delle risorse umane
- d) Gestione aspetti di sicurezza sul lavoro
- e) Gestione sicurezza informatica e infrastrutture, inclusa manutenzione attrezzature e uffici
- f) Gestione Approvvigionamenti e Acquisti
- g) Erogazione servizi consulenziali (inclusi head hunting e PR)
- h) Editoria e media
- i) Area formazione

Le funzioni aziendali coinvolte sono le seguenti:

- Assemblea
- CDA
- Amministrazione
- Segreteria
- ICT
- SPP
- Responsabili funzione
  - Consulenza
  - Head hunting
  - Formazione
  - PR
  - Media
    - ADV
    - Redazione

## **9. Deleghe e procure**

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai manager ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo (CdA) che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, con particolare riferimento ai membri dell'Organismo di vigilanza.

Nella assegnazione delle deleghe e procure resta la responsabilità della vigilanza sull'operato e sulla qualifica del soggetto scelto. Deleghe o assegnazione di compiti devono sempre prevedere la disponibilità in capo al delegato delle necessarie risorse finanziarie.

## **10. L'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del Modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nei codici di comportamento e nei protocolli aziendali e la verifica in concreto del funzionamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è dotato per lo svolgimento dei propri compiti di un budget annuo. L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

In apposito documento sono definite responsabilità e tempistiche minime per i flussi informativi verso l'OdV.

## **11. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane**

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la stessa.

Al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati i manuali e le procedure necessarie e viene altresì richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

## **PAMBIANCO**

Annualmente viene predisposto un report sull'attività formativa svolta in materia del Decreto legislativo 231 del 2001 e sulla pianificazione per il periodo successivo.

### **12. Il sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei principi del Codice etico e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti ed essere inserite nelle condizioni contrattuali.

### **13. Contenuti della parte speciale del Modello**

#### **13.1 Parte speciale**

Nella parte speciale Modello 231:

- Elenco dettaglio dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento inclusi i flussi informativi verso l'OdV

#### **13.2 Rimando alle procedure aziendali**

Costituiscono parte integrante del Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della società (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001), tale aspetto viene citato nello scopo e nel campo di applicazione dei suddetti documenti.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati secondo quanto previsto da apposita procedura interna, conforme alle regole sui sistemi di gestione internazionali (standard ISO).

### **14. Aggiornamento del Modello**

L'organo amministrativo valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Possono essere cause di aggiornamento:

## PAMBIANCO

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con *cadenza annuale* da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

Il vertice aziendale periodicamente, ma almeno una volta all'anno, registra nei suoi verbali l'aggiornamento delle azioni in materia di applicazione del Modello.

### 15. Segnalazioni

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto anche in forma anonima con le seguenti modalità: e-mail (**servizio indipendente e certificato**):

[pambianco@organismodivigilanza.com](mailto:pambianco@organismodivigilanza.com)

lettera all'indirizzo: PAMBIANCO srl - Corso Matteotti, 11 20121  
Milano – Attenzione Organismo di Vigilanza (riservata personale)