

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

di  
CARMINATI ALLESTIMENTI S.r.l.  
Ai sensi del D.Lgs. 231/2001

## PARTE GENERALE

Approvato dall'Amministratore Unico il 04 settembre 2023

*rev.01 del 17/12/2023 - Adeguamento per recepimento ex d.lgs. 10 marzo 2023,  
n. 24 in materia whistleblowing*

## Sommario

<b>1</b>	<b><i>Il Decreto legislativo n. 231/2001</i></b> .....	<b>4</b>
1.1	Introduzione normativa: la responsabilità amministrativa degli enti.....	4
1.2	I reati presupposto .....	4
1.3	Le Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 .....	5
1.4	Gli autori del reato .....	6
1.5	L'importanza di adottare il Modello ex D. Lgs. 231/2001: la condizione esimente della responsabilità amministrativa.....	6
<b>2</b>	<b><i>La Società</i></b> .....	<b>7</b>
2.1	Cenni storici di Carminati Allestimenti S.r.l. e sistema di governo societario.....	7
2.2	Codice Etico .....	7
<b>3</b>	<b><i>Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo di Carminati Allestimenti S.r.l.</i></b> .....	<b>7</b>
3.1	Struttura del MOGC .....	7
3.2	Requisiti del MOGC .....	8
3.3	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del MOGC .....	9
3.4	I destinatari del MOGC .....	9
3.5	Individuazione delle Attività sensibili .....	10
3.6	Principi di Controllo e Regole Comportamentali adottate.....	10
<b>4</b>	<b><i>L'Organismo di Vigilanza</i></b> .....	<b>11</b>
4.1	Struttura e identificazione dell'OdV .....	11
4.2	Caratteristiche e requisiti dei componenti dell'OdV .....	11
4.2.1	Autonomia e indipendenza .....	11
4.2.2	Onorabilità.....	12
4.2.3	Professionalità .....	13
4.2.4	Continuità d'azione .....	13
4.3	Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'OdV .....	13
4.4	Funzioni e poteri dell'OdV .....	14
4.5	Rendicontazione dell'OdV nei confronti dell'organo amministrativo .....	14
4.6	Flussi informativi da e verso l'OdV .....	15
4.7	Whistleblowing .....	15
<b>5</b>	<b><i>Il sistema sanzionatorio ai sensi del D.Lgs. 231/2001</i></b> .....	<b>16</b>
5.1	Premessa .....	16
5.2	Misure nei confronti di lavoratori subordinati .....	17

5.3	Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo .....	19
5.4	Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali, agenti, consulenti. ....	19
5.5	Misure in caso di violazioni con riferimento alla procedura di Whistleblowing .....	19
6	<i>Diffusione del Modello 231 e Formazione in ambito D.Lgs. 231/2001</i> .....	19
7	<i>Aggiornamento del MOGC</i> .....	20

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 Introduzione normativa: la responsabilità amministrativa degli enti

Il decreto legislativo n. 231/2001 (di seguito, per brevità, denominato “Decreto 231”) ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Le disposizioni di tale Decreto 231 si applicano agli Enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto in esame introduce una responsabilità di tipo “misto” aspetti tipici del sistema sanzionatorio penale (quali, a titolo esemplificativo: il processo penale) e aspetti peculiari del sistema sanzionatorio amministrativo (le sanzioni irrogate).

La responsabilità dell’Ente che discende dall’applicazione del Decreto 231 è una responsabilità distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato.

Affinché si configuri la responsabilità dell’Ente è necessario che:

- l’illecito sia commesso da una persona fisica legata all’Ente da un rapporto qualificato;
- l’illecito sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente;
- l’illecito rientri tra uno dei reati presupposto di cui al successivo Cap. 1.2;
- sussista una “colpa in organizzazione” dell’Ente, intesa come mancata adozione di misure idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto.

### 1.2 I reati presupposto

Ai sensi del Decreto 231, la responsabilità amministrativa dell’Ente si configura in caso di commissione di uno dei reati tassativamente previsti agli artt. 24 e ss. della predetta normativa (i c.d. “reati presupposto”).

In particolare, i reati presupposto possono essere:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

### 1.3 Le Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Le sanzioni previste dal Decreto 231 sono disciplinate agli artt. 9-23 e si dividono in:

- Sanzione pecuniaria: viene applicata per quote in un numero minimo di 100 e un numero massimo di 1000 e per un valore dai 258 euro ad un massimo di 1.549 euro;
- 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 PA (salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio), esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- Confisca del prezzo o del profitto del reato;
- Pubblicazione della sentenza.

Oltre alle menzionate sanzioni, il Decreto 231 ha previsto la possibilità di disporre misure cautelari mediante l'applicazione di sanzioni interdittive quando sussistano:

- gravi indizi di colpevolezza;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di reati della stessa indole di quello per cui si procede;
- almeno una delle condizioni generali che consentano l'applicazione delle misure interdittive (profitto di rilevante entità o reiterazione dell'illecito).

#### 1.4 Gli autori del reato

Affinché sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente, il reato presupposto deve essere commesso da una persona fisica che rivesta un ruolo qualificato nei confronti dell'Ente stesso.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, l'Ente sarà quindi responsabile per reati commessi da:

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

Ai sensi dell'art. 5, co. 2, del Decreto 231 l'Ente non risponde se le persone suindicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### 1.5 L'importanza di adottare il Modello ex D. Lgs. 231/2001: la condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 prevede che l'Ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponde nel caso in cui dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente adottato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, più brevemente, denominato MOGC) idoneo alla prevenzione dei reati delle specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza del MOGC, nonché il compito di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza o, per brevità, OdV);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOGC;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Laddove, invece, il reato sia commesso dai soggetti sottoposti, l'Ente risponderà solo laddove vi sia stata carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

## 2 LA SOCIETÀ

### 2.1 Cenni storici di Carminati Allestimenti S.r.l. e sistema di governo societario

Nata a Bergamo nel 1932, Carminati Allestimenti Srl vanta un'esperienza specialistica nel campo della pubblicità Out Of Home, ed è una delle più solide e apprezzate realtà in Italia nel settore, in grado di fornire un servizio competitivo grazie agli impianti pubblicitari posizionati sia in contesti urbani, sia in aree chiave della mobilità viaria. Nel corso degli anni, Carminati Allestimenti Srl ha costruito un circuito di impianti pubblicitari sul territorio nazionale, con particolare riferimento alle location più interessanti della Lombardia.

Carminati Allestimenti ha nominato un Amministratore Unico, nella figura del Sig. Oscar Sartori, al quale sono attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nonché di legale rappresentanza della società.

### 2.2 Codice Etico

Carminati Allestimenti si è dotata di un Codice Etico in cui la medesima ha definito principi e valori che ne ispirano l'esercizio della attività di impresa.

Nello stesso ha enunciato il rispetto degli impegni e delle responsabilità di natura etica da parte di coloro i quali operano, a qualsiasi titolo e con qualsiasi funzione, a favore e/o per conto di Carminati Allestimenti.

Le disposizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla società e costituiscono elemento essenziale del sistema di controllo e di prevenzione dei reati in ambito 231.

## 3 MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI CARMINATI ALLESTIMENTI S.R.L.

### 3.1 Struttura del MOGC

Il MOGC adottato da Carminati Allestimenti S.r.l. si compone di una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale è così strutturata:

- Descrizione delle norme che disciplinano la responsabilità amministrativa dell'ente, elencazione delle fattispecie di reato da cui discende tale tipologia di responsabilità e delle sanzioni applicabili all'ente
- Descrizione della realtà aziendale destinataria del MOGC al fine di illustrare ambito operativo della stessa, struttura interna e sistema di governo adottato
- Illustrazione dei contenuti e della struttura del MOGC nonché delle finalità che si intendono perseguire attraverso la sua adozione e dei soggetti ai quali si applica il Modello stesso

- Norme relative alla costituzione, alle funzioni e ai poteri dell'Organismo di Vigilanza
- Sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle disposizioni contenute nel MOGC
- Formazione e diffusione del MOGC
- Aggiornamento del MOGC

La parte Speciale illustra, invece, le regole di condotta e i principi di controllo specifici che Carminati Allestimenti Srl ha deciso di adottare nell'espletamento della propria attività aziendale in relazione alle diverse fattispecie di reato rilevanti individuate in ragione della specifica attività svolta.

Costituiscono, poi, parte integrante del MOGC anche i seguenti documenti:

- Codice Etico → individua i principi generali e i valori che ispirano l'esercizio dell'attività aziendale);
- *Control e Risk Self Assessment* → contiene la mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati (c.d. attività sensibili), l'analisi del sistema di controllo adottato internamente dalla Società nonché l'individuazione delle misure di mitigazione del rischio;
- Statuto dell'OdV → disciplina composizione, requisiti, funzioni, poteri cause di incompatibilità nonché condizioni e modalità di revoca dell'Organismo di Vigilanza;
- Regolamento dell'OdV → contiene le norme relative al funzionamento dell'OdV;
- Procedura relativa ai Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

### 3.2 Requisiti del MOGC

I modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (c.d. attività sensibili) attraverso un'analisi approfondita dei processi aziendali;
- Previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Nomina di un organismo autonomo e indipendente a cui è attribuito il compito di vigilare l'efficace e l'effettiva applicazione del MOGC;
- Previsione di obblighi di informazione da e verso l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Diffusione del Modello e previsione di un programma di formazione sui contenuti del MOGC a tutti i livelli aziendali;
- Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello



### 3.3 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del MOGC

Carminati Allestimenti Srl ha deciso di dotarsi di un Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati che danno luogo a responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/2001.

Nel dettaglio, il presente Modello mira a realizzare un sistema di controllo volto a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività aziendale attraverso la regolamentazione dei comportamenti e delle condotte di tutti coloro che operano per conto di Carminati Allestimenti Srl.

Il MOGC di Carminati Allestimenti è stato redatto tenendo in considerazione le disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida di Categoria<sup>1</sup>, le Best Practices vigenti nonché gli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi sul tema.

Attraverso l'adozione del presente MOGC, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Vietare condotte che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 attraverso l'adozione di un sistema di presidi volto a scongiurarne la commissione;
- Responsabilizzare il personale della Società e i soggetti terzi che intrattengono rapporti commerciali con quest'ultima diffondendo la consapevolezza che l'eventuale violazione del MOGC espone Carminati Allestimenti Srl all'applicazione di misure sanzionatorie;
- Aumentare l'efficienza aziendale e la qualità dei processi anche attraverso una semplificazione organizzativa;
- Realizzare una struttura organizzativa improntata alla legalità e alla trasparenza al fine di ottenere anche una migliore immagine dell'Ente nel momento in cui la stessa si trova ad operare sul mercato;
- Sviluppare e diffondere una cultura aziendale fondata sull'Integrità attraverso la promozione di valori fondanti dell'identità aziendale così da assicurare una conduzione consapevole e responsabile della propria attività sia verso i soggetti esterni all'Ente sia nei confronti dei soci.

### 3.4 I destinatari del MOGC

I soggetti tenuti all'osservanza delle prescrizioni contenute nel MOGC così come all'attuazione dei suoi contenuti sono:

- I componenti degli organi sociali;
- I soggetti c.d. "apicali" ossia tutti quei soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- I soggetti "subordinati o sottoposti", ossia tutto il personale dipendente di Carminati Allestimenti Srl inteso come insieme di soggetti privi di autonomia amministrativa ed organizzativa che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali;

---

<sup>1</sup> In particolare, si è fatto riferimento alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" del giugno 2021 elaborate da Confindustria nonché a quelle elaborate dal CNDCEC e alle Linee Guida UNI- INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

- I soggetti terzi che operano, direttamente o indirettamente, per conto di Carminati Allestimenti. Rientrano in tale categoria tutti coloro che sono legati da un rapporto obbligatorio di fare nei confronti della Società attraverso la realizzazione, per conto della stessa, di una c.d. "attività sensibile" che può esporre l'Ente a responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

Tali ultimi soggetti hanno accettato di rispettare i principi del D.Lgs. 231/2001 nonché il MOGC di Carminati Allestimenti Srl attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

### 3.5 Individuazione delle Attività sensibili

L'art. 6, comma 2 del D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo debbano necessariamente individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati che espongono l'ente a responsabilità.

L'individuazione degli ambiti aziendali di attività nonché l'analisi dei rischi ad esse connessi costituisce *conditio sine qua non* per la corretta rappresentazione delle fattispecie di reato realizzabili con riferimento allo specifico contesto aziendale.

A tal fine, Carminati Allestimenti ha effettuato una dettagliata e capillare disamina del proprio contesto organizzativo al fine di mappare le aree di attività – c.d. "attività sensibili" – che potrebbero integrare la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs, 231/2001 nonché le aree strumentali alla loro configurazione. Si è poi proceduto alla rilevazione degli eventuali sistemi di controllo adottati da Carminati Allestimenti Srl nonché alla definizione di una serie di iniziative e/o suggerimenti volti all'integrazione o al miglioramento dei presidi già esistenti.

Sotto il profilo metodologico, ai fini della predisposizione del Modello ed in coerenza con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, si è proceduto ad effettuare la mappatura delle attività sensibili per ognuna delle categorie di reati potenzialmente applicabili a Carminati Allestimenti Srl.

Le risultanze di detta analisi sono confluite nel documento denominato "*Risk Assessment & Gap Analysis*" allegato al presente MOGC

### 3.6 Principi di Controllo e Regole Comportamentali adottate

Alla luce della metodologica adottata in sede di "*Risk Assessment & Gap Analysis*" si è proceduto a definire, per ognuna di tali categorie di reato individuate, principi di controllo (generali e specifici) nonché regole comportamentali finalizzati alla loro prevenzione.

Tali elementi sono raccolti nelle singole Parti Speciali del MOGC.

Con riferimento, invece, alle categorie di reati in relazione alle quali si è ritenuto che non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, si rimanda ai Principi etici di comportamento e, in particolare, ai principi etici generali e fondamentali contenuti nel Codice Etico adottato da Carminati Allestimenti Srl.

## 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Struttura e identificazione dell'OdV

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 riconosce, nei confronti dell'Ente, la circostanza esimente prevista dalla medesima disposizione per escludere la responsabilità di quest'ultimo allorché sussistano, congiuntamente, le seguenti condizioni:

- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo summenzionato.

Al fine di ottemperare al dettato normativo, l'Amministratore Unico di Carminati Allestimenti ha ritenuto di istituire, tenuto conto sia delle dimensioni aziendali che della tipologia di attività svolta, un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

Tale Organismo è nominato con delibera dell'Amministratore Unico e resta in carica fino alla durata stabilita nella delibera di nomina.

La nomina deve contenere i criteri di scelta adottati e deve dar conto del rispetto dei requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità e indipendenza dei suoi componenti.

All'atto della nomina, l'Amministratore Unico dovrà altresì prevedere gli emolumenti spettanti ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

### 4.2 Caratteristiche e requisiti dei componenti dell'OdV

Di seguito sono riportati, in via succinta, requisiti e caratteristiche che devono necessariamente possedere i soggetti che vengono nominati quali membri dell'Organismo di Vigilanza.

Per tutto quanto non previsto dal presente paragrafo, si rimanda alle disposizioni contenute nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello.

Il componente dell'OdV deve essere dotato dei seguenti requisiti:

1. autonomia e indipendenza;
2. onorabilità;
3. professionalità;
4. continuità d'azione.

#### *4.2.1 Autonomia e indipendenza*

L'Organismo di Vigilanza deve essere assolutamente autonomo e indipendente. Ciò significa che, ai fini dell'espletamento dei propri compiti, esso deve essere:

- libero da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dall'organo dirigente;
- dotato di autonomi poteri di spesa e di adeguate risorse finanziarie.

#### 4.2.2 Onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza non devono avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicarne l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per tale ordine di ragioni costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza le seguenti circostanze:

- sussistenza di rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o sussistenza di qualsivoglia vincolo (anche di natura diversa da quella economica) che possa generare conflitto di interesse;
- sussistenza di legami di natura economica in relazione alla Società o presenza di qualsiasi altra situazione che possa generare un conflitto di interesse;
- l'aver svolto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese: sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate; operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;
- l'esistenza di 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 nelle persone giuridiche e nelle imprese;
- l'essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato ovvero l'aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e seguenti c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel Codice della Crisi d'impresa e dell'insolvenza agli artt. 322 e ss (fattispecie di reato prima previste dal R.D. del 16 marzo 1942, n. 267);
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
- l'aver riportato condanne con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

#### 4.2.3 Professionalità

I componenti dell'Organismo devono possedere esperienza e conoscenze tecniche in relazione alle aree di rischio maggiormente rilevanti nell'organizzazione aziendale.

Ciò comporta che il professionista debba dimostrare:

- conoscenza dei principali processi aziendali tipici del settore;
- conoscenza giuridica tale da consentire l'identificazione delle fattispecie rilevanti per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e l'attività di mappatura delle aree a rischio di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di *internal auditing* e "ispettiva".

#### 4.2.4 Continuità d'azione

Alla nomina dell'Organismo di Vigilanza deve seguire la contestuale predisposizione di un sistema che garantisca a quest'ultimo di espletare una costante attività di controllo sulle attività sensibili (ossia quelle a rischio reato) e di monitoraggio del Modello affinché questo risulti, al contempo, in linea con l'evoluzione normativa e giurisprudenziale e con il mutare dello scenario aziendale.

### 4.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'OdV

La carica di Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta ove si ravvisi la sussistenza di una delle circostanze indicate nel paragrafo "Onorabilità" di cui al punto 4.2.2.

La carica di membro dell'Organismo di Vigilanza cessa per rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza.

Quest'ultima ricorre e può essere deliberata dall'Amministratore Unico esclusivamente nei seguenti casi in cui:

- a. un grave inadempimento dei doveri gravanti sul membro dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello e nel presente Statuto;
- b. stasi operativa (es. assenza ingiustificata per almeno due sedute consecutive);
- c. colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- d. mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- e. mancato rispetto degli obblighi del presente Statuto;
- f. sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o sentenza di patteggiamento, anche non definitive, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto 231;
- g. sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non definitive, emesse nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o ad essi affini (in particolare reati contro il patrimonio, contro la Pubblica

Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);

- h. violazione degli obblighi di riservatezza;
- i. venir meno di uno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- j. sia stata irrogata, nei confronti della Società, una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dei componenti.

#### 4.4 Funzioni e poteri dell'OdV

Ai fini dell'espletamento della propria attività, all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri e funzioni:

- Vigilanza e controllo sulla corretta adozione del Modello, nonché sull'aggiornamento e le eventuali modifiche in caso di riassetto interno;
- Verificare l'efficacia del Modello in relazione alla sua reale capacità di prevenire la commissione di uno dei reati presupposto;
- Attività di informazione e ricognizione attraverso l'accesso alle banche dati aziendali, nonché qualsiasi altro documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento di tale funzione;
- Analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni;
- Pianificazione e monitoraggio del processo di formazione e diffusione in ambito 231;
- Incontri ricognitivi con i Key Officers;
- Audit e verifiche sul modello 231, nonché espletamento di controlli e attività ispettive (sia programmate che, laddove ritenuto opportuno, a sorpresa);
- Verifica in relazione all'aggiornamento del Modello;
- Avvalersi del supporto e della collaborazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati – o comunque coinvolti – nelle attività di controllo;
- Conferire specifici incarichi di consulenza e assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

#### 4.5 Rendicontazione dell'OdV nei confronti dell'organo amministrativo

Fra gli obblighi riconducibili all'OdV vi è anche quello di rendicontazione nei confronti dell'Amministratore Unico in ordine all'attività svolta nei seguenti termini:

- Annualmente: mediante relazione sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità emerse con riferimento all'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché alle proposte di adeguamento dello stesso;
- all'occorrenza: mediante segnalazione di eventuali significative violazioni del Modello che potrebbero essere causa di responsabilità dell'Ente, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

#### 4.6 Flussi informativi da e verso l'OdV

L'art. 6, comma II, lett. d), del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello 231 disciplini un sistema di flussi informativi in adempimento agli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

Tale sistema di flussi mira a realizzare un canale di analisi continua delle diverse aree sensibili mediante la conoscenza o la trasmissione di atti e informazioni di specifico interesse.

In particolare, i flussi informativi assumono rilevanza in chiave di prevenzione della commissione dei reati presupposto perché consentono all'Organismo di Vigilanza di venire a conoscenza delle vicende aziendali sotto profili rilevanti in termini di *compliance*.

Il funzionamento del sistema flussi informativi è stato determinato da Carminati Allestimenti all'interno dell'allegato "Flussi informativi da e verso l'OdV" che costituisce parte integrante del presente Modello e che qui si richiama integralmente.

#### 4.7 Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia whistleblowing previste dal Decreto 231 per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, Carminati Allestimenti srl adotta una procedura segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che costituisce parte integrante del Modello 231 (allegato 2) e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura Whistleblowing:

- indirizzo di posta elettronica [odv@carminati.it](mailto:odv@carminati.it) o
- mediante deposito della segnalazione presso cassetta dedicata situata nella sede aziendale.

L'attività di gestione della segnalazione garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, identità che non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo i casi espressamente previsti dalla normativa.

Tale garanzia di riservatezza si estende anche con riferimento al soggetto autore della presunta irregolarità e di chiunque venga nominato nella segnalazione oltre che dei contenuti della stessa nonché dell'eventuale documentazione prodotta.

Owner del processo di gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza che, al fine di dare seguito alle stesse, si avvale del supporto della Direzione.

Carminati Allestimenti Srl, conformemente a quanto stabilito anche dalla recente normativa, tutela il segnalante da qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione (sia in forma diretta sia in forma indiretta) per ragioni collegate alla segnalazione. Le modalità di segnalazione sopra menzionate vengono portate a conoscenza di tutto il personale attraverso l'inoltro di una informativa che ne illustra contenuto, riferimenti normativi e finalità.

Carminati Allestimenti Srl, in linea con quanto predisposto dalla normativa vigente, provvede ad aggiornare ed implementare il proprio sistema Privacy adeguandosi a quanto previsto in tema di trattamento dei dati personali. Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura Whistleblowing.

## 5 IL SISTEMA SANZIONATORIO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

### 5.1 Premessa

Tra gli elementi costitutivi del MOG, ai sensi dell'art. 7 del Decreto 231, vi è anche l'adozione di un "Sistema Disciplinare" idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, compresa la dicitura Whistleblowing.

Nel dettaglio, le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello e ciò a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità competente, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti. I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione impongono, infatti, l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce violazione del presente Modello, elencate in ordine decrescente di gravità:

1. la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
2. la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

La presente sezione del Modello identifica le violazioni rilevanti ai fini del Decreto 231 nonché le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e le norme volte a regolare il processo di contestazione che Carminati Allestimenti Srl ha deciso di adottare.

In linea generale, si evidenzia come il presente sistema disciplinare sia informato ai principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle infrazioni e/o violazioni commesse.

Ne deriva come la determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione è improntata al rispetto dei seguenti criteri:

- intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;



- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- valutazione del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle leggi;
- rilevanza della violazione e conseguenze che dalla stessa possano derivare;
- posizione del soggetto che ha commesso la violazione con riferimento all'organizzazione aziendale;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze aggravanti o attenuanti che accompagnano l'illecito disciplinare.

In ogni caso le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi alle previsioni contenute nel CCNL di settore ed alle prescrizioni di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

L'Organismo di Vigilanza verifica che tutti i soggetti che si trovano ad intrattenere rapporti con Carminati

Allestimenti Srl siano informati dell'esistenza e del contenuto del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari. A tale proposito, l'avvio di qualsivoglia procedimento disciplinare per violazione del Modello dovrà essere preceduto da una comunicazione scritta da inoltrarsi all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione è da ritenersi superflua ove il predetto procedimento abbia inizio su impulso di tale ultimo organismo.

Nei paragrafi che seguono vengono illustrate le diverse tipologie di sanzioni irrogabili nonché l'*iter* di contestazione adottabile secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c.

## 5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, di seguito sono elencati i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni:

- a) Incorre nel provvedimento di "rimprovero o ammonizione verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- b) Incorre nel provvedimento di "rimprovero o ammonizione scritto/a", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo o tolleri consapevolmente la violazione o il mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni del Modello.

- c) Incorre nel provvedimento di “multa” non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione nel caso in cui il lavoratore adottati nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, per negligente e manifesta inosservanza delle disposizioni di servizio.
- d) Incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni” il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno a Carminati Allestimenti Srl compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2.
- e) Incorre nel “licenziamento individuale” il lavoratore che adottati, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento che integra un reato presupposto o, comunque, una condotta diretta in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Tale tipologia di condotta costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite da Carminati Allestimenti e, comunque, una grave mancanza di disciplina e di diligenza nell’espletamento dell’obbligo contrattuale gravante sul lavoratore. Incorre nel licenziamento individuale anche il lavoratore che tolleri e violazioni del presente Modello da parte di soggetti sottoposti alla sua direzione e sanzionabili con il licenziamento individuale.

È fatta salva la prerogativa di Carminati Allestimenti Srl di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;
- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto 231- a seguito della condotta censurata.

Laddove, con la medesima condotta, siano state poste in essere più infrazioni punite con sanzioni diverse, si provvederà all’applicazione della sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l’applicazione della sanzione più grave nell’ambito della tipologia prevista.

Il procedimento disciplinare finalizzato all’accertamento di un’eventuale violazione dovrà prevedere:

- la contestazione scritta dell’addebito con una descrizione delle circostanze di fatto in cui sarebbe avvenuta la condotta illecita nonché il termine entro il quale il dipendente potrà formulare proprie osservazioni e/o contestazioni e la facoltà di essere ascoltato anche con l’eventuale assistenza di un rappresentante dell’Associazione Sindacale o di un componente della RSU;
- il divieto di adottare qualsiasi provvedimento disciplinare prima che sia decorso il termine previsto dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla notifica dell’addebito;

- obbligo di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini previsti dal CCNL a pena di archiviazione dell'intero procedimento.

Il presente Sistema Disciplinare è comunicato mediante circolare interna a tutti i dipendenti e affisso in luogo accessibile a tutti.

### 5.3 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte dell'Amministratore Unico di Carminati Allestimenti Srl, l'OdV provvederà ad inoltrare al medesimo una contestazione scritta contenente le circostanze in costanza delle quali avvenuto l'illecito nonché puntuale elencazione delle violazioni commesse.

### 5.4 Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali, agenti, consulenti.

I rapporti con i collaboratori, i partner commerciali, gli agenti e i consulenti sono regolamentati da appositi contratti. Per tale ragione, l'eventuale inosservanza e/o violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal presente Modello 231 ad essi applicabili e tali da comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto, sarà sanzionata secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali che disporranno la risoluzione del contratto in essere ovvero il recesso.

Resta comunque salva la richiesta di risarcimento danni derivanti dalla violazione di quanto sopra laddove da tale condotta derivino danni alla società.

### 5.5 Misure in caso di violazioni con riferimento alla procedura di Whistleblowing

Con riferimento al Sistema Sanzionatorio, Carminati Allestimenti prevede specifiche sanzioni in relazione alla corretta gestione delle segnalazioni ed in particolare:

- Sanzioni a tutela del segnalante per chiunque ponga in essere atti di natura ritorsiva o discriminatoria, in via diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per ragioni collegate alla segnalazione;
- Sanzioni nei confronti di chiunque effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino poi infondate.

## 6 **DIFFUSIONE DEL MODELLO 231 E FORMAZIONE IN AMBITO D.LGS. 231/2001**

Carminati Allestimenti, al fine di assicurare la corretta divulgazione del Modello 231 adottato, sia all'interno della propria realtà aziendale sia all'esterno, ha predisposto:

- la trasmissione del Modello 231 a tutti i dipendenti e a coloro che, pur non rivestendo una qualifica di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi aziendali;
- la affissione del Modello 231 e del Codice Etico in apposita bacheca posta nella sede di Carminati Allestimenti e accessibile a chiunque;

- la pubblicazione del Modello 231 – Parte Generale e del Codice Etico sul sito ufficiale di Carminati Allestimenti.

In relazione alle risorse neo-assunte, Carminati Allestimenti provvederà alla consegna del Codice Etico e del Modello 231 al momento della loro assunzione.

Carminati Allestimenti ha altresì previsto la formazione specifica dei dipendenti, diversificata in funzione dei soggetti ai quali si rivolge, e improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di garantire la consapevolezza delle disposizioni aziendali che i dipendenti sono tenuti a rispettare.

Tale attività è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, in conformità con i compiti ad esso attribuiti.

La partecipazione agli incontri formativi è obbligatoria per tutto il personale dipendente, che dovrà seguire specifici corsi in materia con frequenza annuale.

## **7 AGGIORNAMENTO DEL MOGC**

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello 231 compete all'Amministratore Unico, in quanto soggetto a cui è deputata l'adozione di eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello stesso al fine di garantire la continua adeguatezza e idoneità del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza dovrà verificare la necessità di aggiornare e adeguare il Modello 231, presentando apposita richiesta all'organo amministrativo, e potrà avvalersi di collaboratori esterni nell'aggiornamento dello stesso.

In ogni caso, il Modello 231 dovrà essere tempestivamente aggiornato e/o adeguato nelle seguenti ipotesi:

- Violazione ed elusione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 che ne manifestino l'inefficacia o l'inidoneità alla prevenzione dei reati presupposto;
- Modifica dell'assetto interno di Carminati Allestimenti e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
- Modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali rilevanti ai fini del Decreto 231.

Ogni modifica del Modello 231 adottata da Carminati Allestimenti dovrà essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, con invio di copia della nuova versione approvata.