

**Modello Organizzativo ai sensi del Dlgs 231/ 2001
e successive integrazioni e modificazioni**

Parte generale

Versione del 18 dicembre 2020

INDICE

1. Introduzione.....	3
1.1. Definizioni.....	3
1.2. Il decreto legislativo 231/2001	4
1.3. Linee guida di Confindustria e Regione Lombardia.	9
1.4. Sanzioni a carico dell'ente	10
1.5. Esenzione dalla responsabilità	12
2. L'assetto organizzativo di Istituto Marangoni.....	12
2.1. Il ruolo e le attività di Istituto Marangoni.....	12
2.2. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	13
2.3. Principi generali di controllo.....	14
2.4. Funzione e scopo del Modello	15
2.5. La costruzione del Modello e la sua struttura	16
2.6. Definizione dei protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali	17
2.7. Definizione dei principi etici	17
2.8. La procedura di adozione del Modello	18
2.9. Le attività sensibili dell'Istituto.....	19
3. L'Organismo di vigilanza.....	20
3.1. Individuazione e nomina dell'Organismo di vigilanza.....	20
3.2. Requisiti e durata in carica dell'Odv	21
3.3. Funzioni e poteri dell'Odv	21
3.4. Reporting dell'Odv verso il vertice aziendale	22
3.5. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	22
3.6. La segnalazione di reati o di violazioni del Modello	23
3.7. Verifica sull'adeguatezza del Modello	26
3.8. Collegamenti con il sistema di tutela dei dati personali.....	26
3.9. Collegamenti con il sistema di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro.....	27
4. Disposizioni disciplinari e sanzionatorie.....	27
4.1. Principi generali	27
4.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	27
4.3. Ambito di applicazione	27
4.4. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	27
4.5. Misure nei confronti dei dirigenti.....	28
4.6. Misure nei confronti degli amministratori	28
4.7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori	28
4.8. Misure a tutela del sistema interno di segnalazione delle violazioni	28
4.9. La diffusione del Modello tra i destinatari	28

1. Introduzione

Il presente Modello Organizzativo, in coerenza con quanto indicato agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, segue l'impianto proposto nel documento del CNDCEC "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" pubblicati nel dicembre 2018 e per tali motivi è stato strutturato in modo da:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati" contemplati dalla norma;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire", che rappresentino dunque delle contromisure rispetto alle criticità e ai profili di rischio individuati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, al fine di mitigare il rischio di commissione di alcuni illeciti, con particolare riferimento ai reati di corruzione;
- affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo, nei confronti del quale è necessario prevedere specifici obblighi di informazione;
- introdurre un Sistema Disciplinare in grado di sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative previste dal MOG.

Il Modello è riferito esclusivamente al territorio italiano e quindi fa riferimento esclusivamente alle sedi di Milano e Firenze.

1.1. Definizioni

Collaboratori	Soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, fornitori e partner)
Decreto o d. Lgs. 231/2001	Decreto legislativo del 8 giugno 2001, n. 231, "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
D. Lgs. 231/2007	Il decreto legislativo del 21 novembre 2007, n. 231 come modificato dal d.lgs. N. 90/2017, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.
Destinatari	Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ivi compresi collaboratori e società fornitrici.
Istituto Marangoni s.r.l.	L'Ente destinatario del MOG
Società, ente, organizzazione	Istituto Marangoni
Principi redatti dal cndcec 2016	Principi per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. Lgs. 231/2001 emanate dal CNDCEC
Linee guida Confindustria	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. Lgs. 231/2001 emanate ai sensi dell'art. 6 comma 3 del d.lgs. 231/01 da Confindustria.
Modello o MOG	Il Modello di organizzazione e gestione, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. A), del d.lgs. 231/2001.
Odv o Organismo di Vigilanza	L'organo di controllo previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del d.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Reati	I reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. Del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

1.2. Il decreto legislativo 231/2001

Il d. Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge n. 300/2000 al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, ed ha introdotto nel nostro ordinamento "la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per specifiche tipologie di reato (c.d. "reati presupposto") commesse da propri amministratori e dipendenti.

In definitiva con il decreto citato è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati "enti") per alcuni reati commessi (c.d. "reati presupposto"), nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità, ovviamente, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto un profitto o avuto un vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la PA, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai sensi della vigente normativa i reati previsti dal d.lgs. 231/2001 sono:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24)
- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art.2 L. 23/12/1986 n.898)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615- quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla l. N.69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 dpr 9 ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. Per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (l. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. A), numero 5), c.p.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione modificato dalla l. N. 190/2012 (art. 25)
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla l. N. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla l. N. 190/2012 e l. N. 69/2015]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla l. N. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla l. N. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla l. N. 190/2012 e modificato dalla l. N. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità europee e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla l. N. 190/2012]
- Traffico di influenze illecite
- Peculato tramite profitto dell'errore altrui
- Abuso d'ufficio
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Uso di valore di bollo contraffatti o alterati
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

- Reati societari (art. 25-ter)
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla l. N. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla l. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater)
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro a scopo di coazione
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (l. N. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (l. N. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (l. N. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (d.lgs. N. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, l. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
- Reati di abuso di mercato (art. 25-exies)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d. Lgs. N. 58/1998)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate
- Manipolazione del mercato (art. 185 d. Lgs. N. 58/1998)

- 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)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25- novies)
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. A) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171- bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Reati ambientali (art. 25- undecies)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733- bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (l. N.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (d. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (d. Lgs n.152/2006, art. 256)

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (d. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (d. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (d. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (d. Lgs n.152/2006, art. 260)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda sistri - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (d. Lgs n.152/2006, art. 260- bis)
- Sanzioni (d.lgs. N. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (d. Lgs. N.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (d. Lgs. N.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (l. N. 549/1993 art. 3)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, d.lgs. N. 286/1998) art. 12, l. N. 9/
- Razzismo e xenofobia
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Frodi in competizioni sportive
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa
- Reati tributari
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Occultamento o distruzione di documenti contabili
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
- Contrabbando
- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea
- Contrabbando nelle zone extra-doganali
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali
- Contrabbando nei depositi doganali
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Altri casi di contrabbando
- Circostanze aggravanti del contrabbando
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate
- Commercio di sostanze alimentari nocive
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
- Frode nell'esercizio del commercio
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- Reati transnazionali [costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale] (l. N.146/2006)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al d. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del testo unico di cui al d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

L'insieme dei reati è definito "catalogo" ed è opportuno sottolineare che il suo contenuto è in costante ampliamento e necessità

1.3. Linee guida di Confindustria e Regione Lombardia.

Il presente Modello è redatto sulla base delle "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01", tenendo conto anche dei contenuti dei principi di comportamento del CNDCEC emesso in data, emanate da Confindustria (aggiornate a marzo 2014) e, riguardando un ente accreditato ai servizi formativi presso la Regione Lombardia, si rifà altresì alle "linee guida regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro".

I punti fondamentali possono essere di seguito così schematizzati:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore dell'ente sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli, previsti dal d. Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- Individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - Autonomia e indipendenza;
 - Professionalità;
 - Continuità di azione.

È opportuno evidenziare che le Linee guida sono semplici indicazioni ed il mancato rispetto di punti specifici non inficia la validità del Modello.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle linee guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

In merito appare opportuno segnalare, come indicazioni strategiche, i principi di redazione indicati dal CNDCEC che sono:

- Adeguatezza: intesa come la reale capacità del Modello di prevenire i reati indicati. Il principio in esame risulta di particolare interesse, poiché è su questo parametro che viene valutata la correttezza del Modello ai fini della definizione della responsabilità amministrativa dell'ente al verificarsi di un evento.
- Attuabilità e condivisione: è essenziale che i protocolli e le misure organizzative siano effettivamente e concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'ente e ai suoi processi operativi. Per tali ragioni, risulta quindi necessario il pieno coinvolgimento dei responsabili delle strutture per la definizione dei presidi che dovranno concordare sulle modalità di attuazione.

In quest'ottica, diventa di assoluto rilievo la programmazione di percorsi informativi e formativi idonei a consentire il rispetto del principio di condivisione (infra) e di diffusione del MOG. 11. 14

- **Efficienza:** intesa come coerenza fra le caratteristiche dell'ente e la complessità del Modello, con particolare riferimento alla sostenibilità in termini economico-finanziari e, soprattutto, organizzativi.
- **Dinamicità:** come tutti i sistemi di controllo interno e gli ordinari strumenti di risk management, anche il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente, devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento, che si concretizza in un'analisi periodica e/o continuativa dell'efficacia e dell'efficienza del disegno dei controlli interni e dell'effettiva operatività degli stessi, al fine di accertare che operino secondo gli obiettivi prefissati e che siano adeguati rispetto a eventuali cambiamenti della realtà operativa.
- **Unità:** il Modello organizzativo deve essere sviluppato procedendo a una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che abbracci l'intera organizzazione dell'ente, nella consapevolezza che, pur nell'analisi particolare delle singole aree di rischio, è necessario che l'organizzazione nella sua interezza sia coinvolta, anche al fine della creazione di una cultura fondata su valori condivisi, che trovano, poi, formalizzazione nel Codice Etico (documento richiesto non solo sotto il profilo formale, ma anche di assoluta valenza sotto il profilo sostanziale).
- **Coerenza:** l'elaborazione del Modello deve mostrare una coerenza di fondo fra i risultati dell'attività di risk assessment, i protocolli di prevenzione stabiliti, i principi enunciati nel Codice Etico, le sanzioni previste dal sistema disciplinare e la documentazione predisposta. La coerenza interna implica:
 - in sede preventiva, che gli strumenti, le procedure e tutto quanto previsto a livello organizzativo finanziario ed economico siano in linea e conseguenti alla pianificazione ed alle strategie dell'ente;
- **Neutralità:** pur in presenza di inevitabili profili soggettivi e discrezionali di valutazione, la redazione del Modello dovrà essere basata su criteri di neutralità, al fine di non far venir meno l'imparzialità, la ragionevolezza e la verificabilità. A tal proposito, è necessario che i soggetti incaricati della definizione delle procedure di controllo (siano essi interni e/o esterni all'ente) abbiano un adeguato grado di indipendenza, soprattutto nel rilevare eventuali carenze organizzative e le aree di rischio su cui intervenire strutturando gli opportuni meccanismi preventivi

1.4. Sanzioni a carico dell'ente

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- Sanzione amministrativa pecuniaria;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) la sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del d. Lgs. 231/2001, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il legislatore ha attribuito al giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del d. Lgs. 231/2001 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote.

Con la prima valutazione il giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. Commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, d. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

- Della gravità del fatto;
- Del grado di responsabilità dell'ente;
- Dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549) "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, comma 2, d. Lgs. 231/2001).

L'art. 12 del d. Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

1/2 (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,38)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
Da 1/3 a 1/2	[prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> È stato attuato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Da 1/2 a 2/3	[prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> È stato attuato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal d. Lgs. 231/2001 sono:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- La sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorrono almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, d.lgs. 231/2001, di seguito indicate:
 - "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative";
 - "in caso di reiterazione degli illeciti" (l'art. 20 specifica che si ha reiterazione "quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva").

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, d.lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";
- "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, d. Lgs. 231/2001).

L'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, d.lgs. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Come evidenziato dalla giurisprudenza (cass., vi sez. Pen. Sent. N. 34505 del 2012), per disporre il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice a spese dell'ente.

1.5. Esenzione dalla responsabilità

Il d. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde dei reati sopraindicati nel caso in cui:

- I soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
- I soggetti in posizione apicale abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- La società provi di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali della specie di quello verificatosi (art. 6, d. Lgs. 231/2001).

L'adozione di un Modello specificamente calibrato sui rischi-reato, cui è esposto concretamente l'ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta la commissione di determinati illeciti, adempie pertanto a una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

In conclusione, l'ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato ed attuato misure organizzative, gestionali e di controllo dirette a evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- Idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- Efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, oppure vi siano stati mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. È anche prevista come obbligo la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

2. L'assetto organizzativo di Istituto Marangoni

2.1. Il ruolo e le attività di Istituto Marangoni

Istituto Marangoni nasce nel 1935 a Milano come Istituto artistico dell'abbigliamento Marangoni e nel 2015 raggiunge un importante traguardo, oltre 80 anni di successi nella formazione dei migliori professionisti nel mondo della moda e del design.

Con un bilancio formativo di quattro generazioni di studenti provenienti dai 5 continenti, è stato il trampolino di lancio per oltre 45.000 professionisti della moda e del lusso.

Istituto Marangoni conta oggi oltre 4.000 studenti l'anno, provenienti da 107 differenti nazioni, nelle scuole di Milano (school of fashion e school of design), Firenze (school of fashion & art), Parigi, Londra, Shanghai, Shenzhen, Mumbai e Miami, le capitali internazionali della moda, del design e del lusso.

Al momento attuale l'ente è parte del Gruppo Galileo Global Education, uno dei principali fornitori internazionali di istruzione superiore che ha la missione di essere il leader mondiale dell'istruzione in innovazione, creatività, arte e cultura.

Il Gruppo è cresciuto attraverso le strategie di progressiva acquisizione, iniziando con l'Istituto Marangoni nell'ottobre 2011 fino all'acquisizione più recente delle attività di Cipro e NABA / Domus italiane nel gennaio 2018. Attraverso la sua rete internazionale in continua espansione, il Gruppo ha attualmente 32 scuole presenti in oltre 80 campus, che operano in oltre 40 città e in 10 paesi in tutto il mondo.

La capogruppo del Gruppo è Galileo Global Education Finance S.r.l., una società a responsabilità limitata organizzata ai sensi della legge lussemburghese del 10 agosto 1915 e successive modifiche

Va sottolineato che Il bilancio consolidato del Gruppo è redatto in conformità agli International Financial Reporting Standards ("IFRS") adottati dall'Unione Europea. Ai sensi degli IFRS, il Gruppo è tenuto a redigere il bilancio consolidato utilizzando principi contabili uniformi per operazioni ed eventi simili in circostanze analoghe.

In risposta a questo requisito, il Gruppo ha definito politiche e procedure contabili ("Manuale contabile del Gruppo") per fornire assistenza e supporto alle unità di business del Gruppo e alle entità operative sottostanti, in merito al trattamento delle principali questioni contabili e di rendicontazione.

Il manuale di contabilità del Gruppo è stato sviluppato per supportare una forte governance e controlli in tutto il Gruppo e garantire la conformità nel bilancio consolidato.

La preparazione del manuale contabile del Gruppo ha tenuto conto delle politiche e delle procedure esistenti in ciascuna delle unità operative e delle entità operative sottostanti. È stata eseguita una revisione completa di tutte le politiche e procedure in tutto il Gruppo e sebbene siano state identificate alcune differenze nelle politiche e nelle procedure, l'impatto è stato ritenuto irrilevante sia per il Gruppo sia per le entità operative sottostanti. Il risultante manuale contabile del Gruppo è la migliore rappresentazione delle politiche e delle procedure contabili per l'intero Gruppo.

Il manuale costituisce, quindi, un importante documento di riferimento nel MOG dell'Istituto Marangoni e ne costituisce parte integrante.

2.2. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il sistema di controllo interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- L'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali;
- L'adeguato controllo dei rischi attuali e prospettici;
- La tempestività del sistema di reporting delle informazioni aziendali;
- L'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- La salvaguardia del patrimonio anche in un'ottica di medio-lungo periodo;
- La conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, alle direttive ed alle procedure aziendali.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è impostato secondo i seguenti principi:

- Separazione di compiti e responsabilità: le competenze e le responsabilità sono ripartite tra gli organi e le strutture aziendali in modo chiaro, al fine di evitare mancanze o sovrapposizioni che possano incidere sulla funzionalità aziendale;
- Formalizzazione: l'operato dell'organo amministrativo e dei soggetti delegati deve essere sempre documentato, al fine di consentire il controllo sugli atti gestionali e sulle decisioni assunte;
- Integrità, completezza e correttezza dei dati conservati: il sistema di registrazione dei dati e della relativa reportistica deve garantire di disporre di adeguate informazioni sugli elementi che possono incidere sul profilo di rischio della società e sulla relativa solvibilità;
- Indipendenza dei controlli: deve essere assicurata la necessaria indipendenza alle strutture di controllo rispetto alle unità operative.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai reati da prevenire, la medesima opera in base a:

- la normativa italiana e straniera, anche regolamentare, applicabile;
- Lo statuto sociale;
- Il Codice Etico di Istituto Marangoni;
- Le politiche aziendali approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- Il sistema di autoregolamentazione della disciplina aziendale e le comunicazioni e circolari interne;
- Il sistema delle deleghe e dei poteri in essere;
- Il sistema disciplinare e sanzionatorio di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro, regolamenti aziendali e statuto dei lavoratori.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

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

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio sindacale
- Funzione audit della controllante ;
- Funzione compliance della controllante ;
- Organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. N. 231/2001.

Va sottolineato che l'Ente La funzione audit e la funzione compliance relazionano al Consiglio di Amministrazione ed al collegio sindacale, con periodicità almeno annuale, sulle attività svolte, le principali criticità emerse e le eventuali azioni correttive previste a sistemazione delle carenze evidenziate.

2.3. Principi generali di controllo

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- Esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- Chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- Precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- Adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi:

Norme comportamentali

- Deve essere prevista l'esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- I sistemi premianti e di incentivazione della società devono essere concepiti per assicurare la coerenza con le disposizioni di legge, con i principi contenuti nel presente Modello, anche prevedendo idonei meccanismi correttivi a fronte di eventuali comportamenti devianti.

Definizioni di ruoli e responsabilità

- La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo le attività proprie di ciascuna struttura;
- Tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Procedure e norme interne

- Le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- Deve essere individuato un responsabile per ciascun processo aziendale, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti

- All'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- Non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma

- Deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando la società e manifestando la sua volontà;
- I poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- Le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- Devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- Il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:
 - I requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - L'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - Le modalità operativa di gestione degli impegni di spesa;

Le deleghe devono essere attribuite secondo i principi di:

- Autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
- Idoneità tecnico-professionale del delegato;
- Disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità

- Nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- I documenti rilevanti per lo svolgimento delle attività sensibili devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- Devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- Il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- Deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano;
- Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- I documenti riguardanti l'attività della società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- L'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, al collegio sindacale o alle funzioni di controllo interno e all'Odv, per quanto di competenza;
- I processi affidati in outsourcing, specialmente se riguardano attività sensibili, devono essere attentamente monitorati.

2.4. Funzione e scopo del Modello

L'Istituto Marangoni, ravvisando nella **correttezza** e nella **trasparenza** i presupposti per lo svolgimento dell'attività aziendale, ha inteso dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

Scopo del MOG è, pertanto, prevedere un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che, direttamente o indirettamente, operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti illeciti, conseguenze sanzionatorie non solo per sé stessi, ma anche per la società.

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle attività nell'ambito delle quali si potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- Creare, in tutti coloro che svolgono, in nome, per conto e nell'interesse della società attività a rischio reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel MOG, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti dell'ente
- Condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della società, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- Garantire alla società, grazie all'azione di controllo delle attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- Introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e cartolarizzare a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- Informare tutti coloro che operano con la società che la violazione delle prescrizioni contenute nel MOG comporterà l'applicazione di apposite penali ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società;
- Individuare preventivamente le attività a rischio reato, con riferimento alle attività svolte dalla società;
- Dotare l'Odv di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOG medesimo;
- Garantire la registrazione corretta e conforme ai protocolli di tutte le operazioni della società nell'ambito delle attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica ex post dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento all'interno della struttura dell'ente. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle linee guida Confindustria in virtù del quale "ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua";

- Assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, in ossequio al principio di controllo, secondo il quale "nessuno può gestire in autonomia un intero processo", in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- Delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della società;
- Stabilire che i poteri autorizzativi siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, che siano rese note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della società e che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- Valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con l'istituto, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e partner, che svolgano, per conto e nell'interesse della società, attività a rischio reato, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché delle norme del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

Viene, inoltre, censurato in modo deciso ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo dell'Odv sui processi sensibili e la comminazione, da parte della società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.5. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente MOG è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d. Lgs. 231/2001 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche ai principi e suggerimenti dettati al riguardo dalle Linee Guida Confindustria e le indicazioni del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

L'Ente nella sua attività dal punto di vista contabile ed amministrativo applica quanto previsto dal documento di Gruppo Galileo "Group accounting policies and procedures manual" (allegato 2)

a. Fase preliminare

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione esistente (organigrammi, rilevazioni di processo, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli) e confronti con le funzioni aziendali interessate, allo scopo di identificare i soggetti, apicali e sottoposti, da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sotto processi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal d. Lgs. 231/2001 (matrice processi/reati - cfr. Tabella macro-processi) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di estrinsecazione della condotta illecita.

b. Fase di mappatura rischi e controlli

In tale fase, tenuto conto anche di quanto suggerito dalle Linee Guida Confindustria, è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione della struttura, ossia una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne, in vario modo correlate con la società.

Nel dettaglio si è proceduto a:

- Identificare la "macro-operatività" adottata dalla società in merito ai cosiddetti processi "sensibili";
- Descrivere, nell'ambito organizzativo analizzato, le posizioni e i soggetti coinvolti, le loro responsabilità ed i loro poteri, distinguendo fra figure "apicali" o "sottoposte", così come indicato nel d. Lgs. 231/2001;
- Identificare e descrivere i reati commissibili e le conseguenze che essi potrebbero avere;
- Individuare e descrivere la possibile condotta illecita propria dell'attività in esame e le modalità pratiche attraverso cui i reati potrebbero essere commessi;
- Stimare la frequenza con la quale, nella normale operatività aziendale, si svolgono le attività in esame e dunque con quale frequenza si presentino occasioni di commissione dei reati individuati;

- Individuare in maniera puntuale i controlli esistenti (preventivi (e successivi) e valutare l'allineamento della struttura di controllo ai dettami del d. Lgs. 231/2001 in termini di esistenza, efficacia ed efficienza dei controlli, esistenza di procedure formalizzate, adeguatezza del sistema delle deleghe e procure, esistenza e adeguatezza del sistema disciplinare.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

c. Fase di valutazione rischi e controlli

In tale fase si è provveduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del grado di rischiosità con il metodo del *"control and risk assessment"* (valutazione di controlli e rischi guidata) e quindi:

- Al referente del Team di lavoro è stato richiesto per ogni processo di valutare il rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti all'interno del sottoprocesso, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati;
- sulla base di dette valutazioni e delle metriche di valutazione definite è stato determinato il livello di criticità, sotto il profilo del rischio ai sensi del d. Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun sottoprocesso identificato;
- in relazione alle aree di rischio individuate sono state elaborate le opportune azioni correttive per migliorare il sistema dei controlli e ridurre il livello di criticità.

Affinché tale momento potesse rappresentare una reale occasione di sensibilizzazione e coinvolgimento, l'intero processo valutativo e le relative evidenze emerse sono state condivise, prima di essere approvate, con il top management.

Al fine di fornire una adeguata formalizzazione alle rilevazioni condotte, viene utilizzato un sistema informativo specifico adottato da tutte le funzioni di controllo dell'istituto, che permette di gestire le mappature dei rischi effettuate ai sensi del decreto 231, coerentemente ai modelli di rilevazione dei processi aziendali e di generale valutazione dei rischi operativi, consentendo di:

- Disporre di una completa gamma di informazioni raccolte;
- Valutare sulla base di metriche concordate con l'ente il livello di rischio teorico ed effettivo sulle singole aree oggetto di rischi ai sensi del d. Lgs. 231/2001;
- Fornire una valutazione complessiva del livello di esposizione della società ai rischi ai sensi del d. Lgs. 231/2001;
- Identificare e gestire il piano di interventi di miglioramento scaturiti dall'analisi condotta.

2.6. Definizione dei protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, l'ente ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 (cfr. Tabella macroprocessi).

Con riferimento a tali processi, sono state, pertanto, rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- Segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- Documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- Ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- Sicurezza degli accessi e tracciabilità dei flussi finanziari.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo dinamico svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali ovvero di introduzione di nuovi reati.

2.7. Definizione dei principi etici

L'Istituto ha adottato il Codice Etico nel quale sono valorizzati i principi di seguito elencati:

- onestà;
- integrità;
- trasparenza;
- eguaglianza ed imparzialità;
- lealtà, correttezza e buona fede;
- rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti nei paesi nei quali il Gruppo opera;

- osservanza delle più rigorose regole comportamentali nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nel pieno rispetto delle funzioni istituzionali;
- chiarezza;
- rispetto degli individui;
- tutela dell'ambiente e sicurezza, anche con riferimento al luogo di lavoro.

Il Codice Etico ha le seguenti peculiarità:

- Adotta la formulazione c.d. Principle based, ovvero si richiama principi e non descrive comportamenti;
- Il suo impianto è ispirato a un approccio formativo e educativo;
- Adotta appositi dispositivi di "giustizia riparativa" tesi a individuare comportamenti in grado di ripristinare, nei modi ritenuti più opportuni, lo status quo ante le violazioni accertate.

Il Codice Etico dovrà trovare apposite forme di impegno al suo rispetto da parte di tutti coloro che operano nell'orbita dell'istituto.

L'impegno sui valori è riferito agli stakeholder della società, identificati in sei categorie di soggetti:

- Soci;
- Dipendenti e collaboratori;
- Insegnanti ed alunni
- Clienti;
- Fornitori;
- Comunità civile;
- Generazione future.

Il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al d. Lgs. 231/2001, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- Il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel d. Lgs.231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.

2.8. La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di Istituto Marangoni, in conformità alle politiche aziendali, ha ritenuto di procedere adottando il Modello a partire dal 4 agosto 2010.

Relativamente all'ambito di applicazione del MOG, viene in considerazione la realtà tipica dell'attività come emerge dal suo oggetto sociale che specifica:

- L'attività didattica ed i servizi inerenti al settore della moda e del design, assumendo anche la gestione diretta di scuole in materia; -commercializzazione all'ingrosso ed al dettaglio di articoli di vestiario, di prodotti tessili, di prodotti per l'arredamento della casa, di calzature ed articoli in pelle e in cuoio ed accessori relativi, di mobili e arredamento, di articoli casalinghi, di articoli per la pulizia e l'igiene della casa e della persona, di accessori di abbigliamento e biancheria intima, di articoli di pelletteria e da viaggio, di gadgets vari nonché di altri prodotti da regalo, di articoli di cancelleria e cartoleria, di articoli di chincaglieria e bigiotteria e giocattoli, di articoli decorativi di arredamento. -
- L'attività di servizi inerenti l'organizzazione di riunioni aziendali e promozionali ("conventions"), conferenze stampa, mostre, fiere, esposizioni, convegni, e manifestazioni promozionali, pubblicitarie e culturali in genere nonché istituendo borse di studio, corsi o tirocini tecnico pratici presso le proprie sedi o istituzioni o terzi; - l'attività di ideazione, realizzazione, edizione, pubblicazione, diffusione e commercializzazione di libri, opuscoli, giornali con esclusione dei quotidiani, riviste, periodici, manuali, brochure, e più in generale di progetti grafici ed editoriali, su supporto cartaceo, informatico, elettronico ed ottico, con esclusione della pubblicazione ed edizione di giornali quotidiani; -
- L'attività di creazione, realizzazione, produzione, pubblicazione ed edizione, di supporti fonografici, discografici, video-clips ed opere musicali, da diffondersi presso il pubblico mediante applicazione di tutte le forme tecnologiche conosciute o che, in futuro, potrebbero essere utilizzato allo scopo. La società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale; potrà concedere avalli, fidejussioni e garanzie per obbligazioni e debiti di terzi anche non soci.

Fra le attività sopra elencate il MOG affronta quelle che, allo stato attuale, costituiscono aree di rischio di commissione di reati, ne deriva che il sistema dovrà essere costantemente monitorato al fine di definire eventuali modifiche o aggiustamenti derivanti da mutamenti significative nella gestione dell'Istituto.

2.9. Le attività sensibili dell'Istituto

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e dell'operatività aziendale, si è giunti alla individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del d. Lgs. 231/2001.

Dall'analisi svolta emerge che i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività sensibili individuate sono i seguenti:

- Delitti nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- Reati societari;
- Delitti di ricettazione, antiriciclaggio
- Delitti informatici;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Delitti contro la personalità individuale.

Si riportano le principali attività sensibili individuate, avendo avuto particolare riguardo per quelle specifiche del settore in cui opera la società. Le ulteriori attività sensibili individuate nel corso della mappatura, non peculiari del settore, ma comunemente riscontrabili in qualsiasi società per azioni di diritto italiano, sono oggetto di dettagliata analisi nelle relative parti speciali che formano parte integrante del MOG.

Delitti nei rapporti con la pubblica amministrazione

- Gestione dei rapporti contrattuali con la pubblica amministrazione o altro ente pubblico;
- Gestione del contenzioso giudiziale;
- Gestione delle sovvenzioni, dei contributi e dei finanziamenti erogati dallo stato, da un ente pubblico o dall'unione europea (erogazioni pubbliche);
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione dei rapporti con le autorità connesse all'attività
- Gestione del personale per quanto attiene alle modalità di assunzione, ed all'applicazione di trattamenti premiali;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

Reati societari

- Formazione del bilancio e adempimenti fiscali;
- Rapporti con il collegio sindacale;
- Operazioni sul capitale;
- Rapporti con i soci;
- Gestione operazioni infragruppo;
- Gestione finanziaria;
- Gestione dei rapporti con le autorità di controllo;
- Gestione del personale per quanto attiene alle modalità di assunzione ed all'applicazione di trattamenti premiali
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

Delitti di ricettazione, antiriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Flussi di tesoreria;
- Gestione investimenti;
- Gestione adempimenti fiscali.

Delitti informatici

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali.

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- Gestione di tutte le attività e gli adempimenti disposti ai sensi del d. Lgs. 81/2008.

Delitti di falsità in monete

- Gestione incassi.

Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali

- Potenzialmente tutti i processi aziendali.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali.
- Gestione del materiale didattico
- Gestione dell'area formazione

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione del personale;
- Gestione dei servizi sussidiari alla attività principale;

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (parte speciale)

- Gestione dei rapporti con soggetti (amministratori, dipendenti o terzi) coinvolti in procedimenti giudiziari.

Delitti contro la personalità individuale

- Gestione del personale;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione dei discenti.

L'Odv, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio reati delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività della società, il Consiglio di Amministrazione valuterà l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

3. L'Organismo di vigilanza

In base alle previsioni del D. lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (adottato e efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. lgs. n. 231/2001.

3.1. Individuazione e nomina dell'Organismo di vigilanza

L'Odv definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato, come si è detto, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B) del d. Lgs. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Sulla base del testo del d. Lgs. 231/2001, l'Odv deve essere caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Odv riferisca della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione e mantenga contatti con la società di revisione.

Lo stesso requisito impone che l'Odv non sia sottoposto ad altri soggetti o funzioni, se non al Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito e proprio per dare attuazione ai compiti affidati a detto organismo, l'Odv deve essere titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori dell'ente, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori esterni e dei consulenti dello stesso.

Si tratta del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di effettuare ispezioni, di accedere sia a locali, sia a dati, archivi e documentazione, in coordinamento anche con gli eventuali servizi di sicurezza dell'ente, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Il requisito di professionalità presuppone, nello specifico settore di interesse, che i membri dell'Odv debbano avere competenze in materia giuridica, economica e finanziaria al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e propositivo ad esso demandati.

Per una piena aderenza ai dettami del d. Lgs. 231/2001, la dottrina prevalente indica come rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Odv e i vertici aziendali.

L'Odv provvede, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, approvato in autonomia.

Le riunioni dell'Odv e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite a cura dell'organismo stesso.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Istituto Marangoni e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Odv, l'organismo è composto da un membro nominato dal cda,

3.2. Requisiti e durata in carica dell'Odv

In coerenza con quanto sopra evidenziato l'Odv deve essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico onere loro affidato.

In particolare, va specificato che l'Odv deve attestare:

- di non avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso, con componenti dell'organo decisionale dell'ente, né della società di revisione né con i revisori incaricati dalla società di revisione, né tra di loro;
- di non essere membri esecutivi dell'organo decisionale dell'ente o della società di revisione;
- di non essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare la propria indipendenza;
- di non aver svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- di non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d. Lgs. 159/2011, salvi gli effetti della riabilitazione;
- di non essere stato condannato con sentenza anche non definitiva, per reati previsti dal d. Lgs. 231/2001, salvi gli effetti della riabilitazione.

L'Odv si impegna a comunicare immediatamente alla società qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato nella posizione societaria e/o aziendale da cui può derivare il ruolo di membro dell'Odv, e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'Odv.

Il venire meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e in tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua nomina, nel rispetto dei principi indicati.

L'eventuale revoca di un componente dell'Odv potrà avvenire soltanto per giusta causa (ossia per grave negligenza nell'esercizio delle funzioni), con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il compenso dei membri dell'Odv è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione approva, annualmente e su proposta dell'Odv, la previsione delle spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

Nel caso di Istituto Marangoni si è ritenuto di optare per un Organismo di vigilanza monocratico.

3.3. Funzioni e poteri dell'Odv

All'Odv è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari: dipendenti, organi sociali e, nei limiti ivi previsti, collaboratori e fornitori;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al d. lgs. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

- su un piano più operativo, all'Odv è affidato il compito di:
- promuovere l'adozione delle procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al MOG;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. a tal fine, l'Odv viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. all'Odv devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nei protocolli e nei piani di azione per il sistema di controllo. in particolare, all'Odv devono essere segnalate, con modalità da concordare formalmente, le attività più significative e le operazioni effettuate, anche con riferimento ai piani di azione eventualmente predisposti, e devono essere messi a disposizione gli aggiornamenti della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne, d'intesa con il Team interno, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al MOG;
- coordinarsi con i componenti del Team interno per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- richiedere al Consiglio di Amministrazione un budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Odv;
- assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, eventuali compiti di natura tecnica;
- valutare le esigenze di aggiornamento del MOG, anche attraverso apposite riunioni con il Team interno;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale.

All'Odv è inoltre attribuita la facoltà di effettuare verifiche mirate, anche senza preavviso, su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Istituto, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in sede di reporting agli organi societari deputati.

L'esercizio dei citati poteri deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Odv, al quale non competono in alcun modo poteri di gestione.

3.4. Reporting dell'Odv verso il vertice aziendale

All'Odv è richiesto un reporting periodico nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Odv potrà essere convocato in qualsiasi momento, con congruo anticipo, dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Odv trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, il piano di attività previste per l'anno successivo.

Il reporting ha per oggetto:

- l'attività svolta dall'Odv;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'ente, sia in termini di efficacia del Mog;
- le eventuali proposte di miglioramento

In generale, l'Odv si consulta con il Team interno per:

- esigenze di interpretazione della normativa rilevante;
- determinazione del contenuto delle clausole contrattuali;
- modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili;
- formazione del personale e procedimenti disciplinari;
- adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- controllo dei flussi finanziari.

3.5. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare per essere ritenuto idoneo a prevenire i reati ricompresi tra le fattispecie di cui al d. Lgs. 231/2001, l'articolo 6 prevede l'istituzione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

L'obbligo di informazione nei confronti dell'Odv è rivolto alle funzioni a rischio reato operanti per la società anche in forza di contratti di esternalizzazione, le c.d. Funzioni "sensibili", nonché alle funzioni di controllo e deve riguardare:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) volte ad analizzare l'evoluzione dell'attività e le problematiche sorte con riferimento all'applicazione dei presidi di controllo previsti dal Modello ("flussi periodici");
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, consistenti cioè in accertamenti focalizzati su singoli fatti che possono aver dato luogo alla commissione di reati o comunque indicativi di anomalie ("flussi ad hoc").

I flussi periodici, le cui modalità di realizzazione sono ricomprese in una procedura aziendale condivisa con il Team interno, essendo quest'ultimo coordinato con tutte le funzioni interessate, che ne disciplina tempistica, contenuti e modalità d'inoltro all'Odv, differiscono a seconda dell'area aziendale e consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività oggetto di analisi e il funzionamento dei relativi presidi di controllo evidenziando:

Per quanto concerne le criticità, devono essere posti in evidenza:

- gli eventi maggiormente significativi, individuati anche in base a soglie quali-quantitative, in termini di potenziale rischio di commissione di reati e gli eventuali indici di anomalia;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali di controllo (audit, *compliance* e antiriciclaggio, nonché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari dell'ente nell'ambito della propria attività di verifica, dai quali si evincano eventuali omissioni o profili di criticità ai sensi del d. lgs. 231/2001;
- l'informativa periodica inerente alla fruizione dei percorsi formativi sul d. lgs. 231/2001 da parte dei dipendenti e degli apicali;
- l'informativa periodica inerente agli interventi organizzativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- l'informativa inerente eventuali modifiche organizzative (a titolo esemplificativo, ingresso o uscita di linee di *business*) che possono comportare carenze e necessità di apportare modifiche al MOG;

Per quanto riguarda attiene l'attività di monitoraggio, l'informativa periodica da parte delle aree aziendali, attraverso il gruppo interno di riferimento, relativamente ai processi c.d. "sensibili" maggiormente significativi, anche in assenza di problematiche specifiche

In riferimento ad eventuali ulteriori profili di anomalia si deve porre particolare attenzione a:

- l'informativa contenente eventuali problematiche sorte con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione (norme interne) previsti dal Modello;
- l'informativa relativa a eventuali fatti, anomalie, infrazioni emerse in relazione alla gestione dei sistemi informativi aziendali.

L'Odv intrattiene periodici scambi di informazioni con la società di revisione.

La Società di revisione, ove ravvisi criticità, deve senza indugio informare l'Odv.

Per quanto riguarda i flussi ad hoc destinati all'Odv e attinenti a criticità attuali o potenziali, questi possono consistere in:

- informativa in merito all'eventuale avvio di procedimenti giudiziari relativi ad ipotesi di reato ricomprese tra le fattispecie di cui al d. lgs. 231/2001;
- informativa contenente notizia di ispezioni da parte di autorità di vigilanza (garante per la protezione dei dati personali, autorità garante della concorrenza e del mercato, ecc.) o di pubblici ufficiali con funzioni di controllo (guardia di finanza, ecc.);
- report contenente informativa di eventuali ispezioni e/o fatti/anomalie/infrazioni emerse in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del d. lgs. 81/2008;
- segnalazioni di violazioni del Modello commesse da parte dei dipendenti o degli apicali;
- segnalazioni di violazioni del Modello commesse da soggetti non dipendenti.

In ogni modo, l'Odv provvede, di concerto con il Team interno, ad individuare le informazioni necessarie per lo svolgimento della sua funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, che gli devono essere inviate (con relativa tempistica).

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'Odv, presso la sede dell'Ente, per un periodo di dieci anni.

Al fine di armonizzare e garantire l'efficacia e la coerenza delle attività di controllo all'interno dell'ente e per assicurare una maggiore tutela dal rischio di commissione dei reati.

3.6. La segnalazione di reati o di violazioni del Modello

A norma dell'art. 6, comma 2-bis del d. lgs. 231/2001 (introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un

rapporto di lavoro pubblico o privato”), il Modello prevede un sistema interno per la segnalazione delle violazioni che consente di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate in merito a condotte illecite rilevanti ai sensi del d. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOG di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte
Il sistema interno per la segnalazione delle violazioni è formalizzato in una specifica procedura per la segnalazione di violazioni *c.d. whistleblowing* (la “procedura”).

Procedura di whistleblowing

Il presente paragrafo del Modello costituisce applicazione dell’articolo 2 della legge 30 novembre 2017, n. 179, la quale, nel disciplinare l’esercizio del whistleblowing nel settore privato, così dispone:

L. 30-11-2017 n. 179 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Art. 2. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

1. All’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. 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.».

Linee Guida di Riferimento

Oltre alla legge suindicata, la presente sezione del Modello 231 è stata emessa tenendo conto delle indicazioni contenute nei seguenti autorevoli documenti, adottati come modello di riferimento trattandosi delle migliori prassi di riferimento disponibili in materia:

- Nota Illustrativa sul whistleblowing approvata a Gennaio 2018 di Confindustria;
- Linea Guida di Transparency International Italia per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 (Linea Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), con esclusivo riferimento alle regole generali riferibili anche al settore privato.

A chi sono indirizzate le segnalazioni relative al WB

Destinatario delle segnalazioni in materia di WB, effettuate dagli addetti interni, sia apicali che sottoposti è l’Odv. Nella Nota di Confindustria sul WB, infatti, espressamente viene indicato che “tale soluzione sembra poter realizzare con efficacia le finalità della nuova disciplina, di salvaguardare l’integrità dell’Ente e tutelare il segnalante; finalità che difficilmente potrebbero essere perseguite se, invece, le segnalazioni venissero recapitate a soggetti nei cui confronti il segnalante abbia una posizione di dipendenza funzionale o gerarchica ovvero al presunto responsabile della violazione ovvero ancora a soggetti che abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione”.

Tipologie di irregolarità possono essere oggetto di segnalazione

Il WB fa riferimento, come previsto dalla legge 179, alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Ciò implica che la segnalazione relativa al WB può riguardare sia violazioni alla legge che atti contrari alle regole interne dell’Ente, con particolare riferimento a quelle più significative relative all’etica dall’integrità.

In tale ambito, possono essere oggetto di segnalazione in particolare le seguenti notizie espressamente previste sia nella Linea Guida di Trasparenza che nella Determinazione di ANAC:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse pubblico;
- i comportamenti a danno dell'interesse dell'ente o comunque lesivi della sua immagine o reputazione; gli abusi di potere o di posizione commessi da figure apicali o non apicali degli enti, compresi i fatti che potrebbero rientrare nel mobbing e nelle molestie sessuali sul luogo di lavoro;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei lavoratori o di arrecare un danno all'ambiente;
- le azioni contrarie ai principi di comportamento definiti nel presente Modello ad affidati in particolare alla vigilanza dell'Odv.

Come opportunamente indicato nello stesso documento, è importante specificare che "la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione. Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci o anche, in via più generale, la collettività".

Allo stesso tempo, come puntualmente indicato da ANAC nella Determinazione n. 6, "non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose".

Ciò non implica, tuttavia, che il segnalante sia assolutamente certo della veridicità di quanto segnala, giacché, come previsto nella stessa Determinazione di ANAC" non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato".

Quali caratteristiche deve avere la segnalazione

Le segnalazioni possono essere formulate sia in forma anonima che nominativa.

Come espressamente indicato da Trasparenza, infatti, "la segnalazione ha precipuamente una funzione di allerta, non di denuncia: è l'ente ad essere chiamato ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati, a prescindere dalla conoscenza dell'identità del segnalante".

Se la segnalazione è nominativa, l'Odv è tenuto a fornire al segnalante un riscontro sull'effettivo ricevimento della segnalazione, nonché una successiva informazione sull'avvenuta verifica di quanto segnalato, ovviamente senza entrare nel merito del contenuto degli accertamenti svolti.

In merito al contenuto della segnalazione, è opportuno che il segnalante, anche allo scopo di garantire l'efficacia della segnalazione e facilitarne l'analisi da parte dell'Odv, indichi con precisione le seguenti circostanze:

- Le proprie generalità (se non intende presentare una segnalazione anonima), con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Quali sono i canali attraverso cui effettuare la segnalazione

L'ente prevede come canale dedicato al ricevimento delle segnalazioni in materia di WB la seguente casella di posta elettronica che verrà indicata con separata comunicazione

La segnalazione così effettuata, infatti, è conosciuta solo dai all'Odv, che provvederà ad eseguire la successiva analisi nel rispetto della riservatezza dell'autore della segnalazione.

Se il segnalante preferisce inoltrare una comunicazione in modalità cartacea, può inviare una lettera, all'attenzione dell'Odv all'indirizzo specificato con separata indicazione

La segnalazione può essere anonima, nominativa o confidenziale. In quest'ultimo caso, l'addetto che effettua la segnalazione deve espressamente indicare all'Odv che si rivolge al medesimo in via confidenziale, sicché l'Odv non potrà divulgare a nessun addetto dell'ente il nominativo dell'autore della segnalazione, né altro elemento idoneo ad identificarlo.

L'ente dovrà garantire una chiara informazione a tutti i propri addetti rispetto alle modalità per effettuare le segnalazioni all'Odv in modo anonimo, nominativo o confidenziale.

Le tutele previste a favore del segnalante e del segnalato

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Odv formula un primo giudizio di ricevibilità, escludendo quelle segnalazioni che non rientrino nell'oggetto della presente procedura (ad esempio le lamentele).

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Odv valuterà in particolare:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

L'Odv, valutata la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'organizzazione o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo l'Odv contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. L'Odv, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti. Nel caso, invece, in cui l'Odv ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

A tale scopo, l'ente, in ossequio ai principi generali di autonomia e indipendenza dell'Odv sanciti dal Modello Organizzativo, riconosce all'Odv la facoltà di ricorrere alla collaborazione con tutte le funzioni dell'ente.

Al termine dell'accertamento, l'Odv darà atto, nei propri verbali, del risultato finale dell'indagine svolta.

La segreteria dell'Ente provvederà, secondo le regole interne in materia di privacy, all'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il relativo verbale dell'Odv, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

Nella gestione della segnalazione, sia i componenti dell'Odv che le altre persone coinvolte saranno tenuti ad osservare le norme in vigore all'interno dell'ente in materia di riservatezza dei dati.

Sistema sanzionatorio in caso di abusi in materia di WB

L'Odv verifica che non sia adottato alcun atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In tal caso, oltre alle conseguenze previste direttamente dalla legge 179, l'organo competente per l'adozione delle sanzioni disciplinari provvederà, previa informazione dell'Odv ed in proporzione all'effettiva gravità della ritorsione o della discriminazione, a:

- violazioni di rilevante gravità: provvedimenti di espulsione dall'ente della persona che ha adottato la ritorsione o discriminazione;
- violazioni di media gravità: provvedimenti non espulsivi, come ad esempio il cambio di mansioni, la multa, la sospensione dal servizio;
- violazioni di gravità minore: il richiamo o invito scritto a non reiterare comportamenti della stessa natura.

Le modalità di applicazione della sanzione tengono conto della natura giuridica del rapporto che intercorre tra l'ente e l'autore della violazione.

Analoghe sanzioni sono adottate nei confronti del segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si siano poi rivelate infondate.

3.7. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del MOG, l'Odv effettua periodicamente verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si può concretizzare in una verifica a campione, anche, eventualmente, senza preavviso, sulle attività sensibili e sulla conformità delle stesse alle regole di cui al presente Modello.

L'attività svolta è sintetizzata nel report annuale al Consiglio di Amministrazione in cui vengono evidenziate anche eventuali criticità riscontrate e i miglioramenti da attuare.

3.8. Collegamenti con il sistema di tutela dei dati personali

L'ente ha definito un sistema di gestione per la protezione dei dati personali conforme al GDPR, in particolare definendo un documento per la privacy che descrive tutte le attività svolte per garantire la protezione dei dati personali secondo la normativa comunitaria.

Come previsto dagli articoli 37, 38 e 39 del GDPR, la vigilanza sull'attuazione del GDPR e del MOGP dell'ente è affidata a un DPO, che riferisce periodicamente all'Odv (di regola con un report annuale) in merito allo stato di attuazione della normativa ed alle eventuali criticità da tenere sotto controllo.

3.9. Collegamenti con il sistema di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro

L'art. 30 del D. Lgs. 81/08 individua un forte punto di contatto tra la vigilanza 231 e la prevenzione degli infortuni, giacché definisce le modalità necessarie per costruire un MOGS (Modello Organizzativo Sicurezza) che abbia valore esimente rispetto ai reati colposi di lesioni aggravate ed omicidio aggravato.

L'ente è tenuto quindi ad adottare tutte le misure previste dall'art. 30 e l'Odv è chiamato a verificarne l'effettiva attuazione, anche ricorrendo, se necessario, a consulenze specialistiche nell'ambito del proprio budget.

Le modalità operative per la definizione del MOGS sono rimesse a datore di lavoro e RSPP, che dovranno considerare, ove possibile, di conformarsi ad uno dei modelli di normazione volontaria richiamati dallo stesso articolo 30 per i quali la legge prevede una presunzione di conformità.

4. Disposizioni disciplinari e sanzionatorie

4.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. B) del d. Lgs. 231/2001 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del MOG.

La mancata osservanza delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ledendo il rapporto tra l'istituto ed i "portatori di interessi", comporta, quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal presente MOG sono assunte dall'istituto in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

4.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

4.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. B) e 7 del d. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro, dal codice disciplinare aziendale vigente nonché dalla legge, potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della società, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- Mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- Mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli;
- Omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- Violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Odv;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Odv.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata dalla di volta in volta sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.

4.4. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli artt. 2104, 2106 e 2118 del codice civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche e integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile, che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa. Saranno applicate le sanzioni previste dal codice disciplinare aziendale vigente e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di lavoro ed eventuali contratti integrativi vigenti. Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti all'amministratore delegato.

4.5. Misure nei confronti dei dirigenti

Al mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà conseguire:

- a) Consegna di lettera di richiamo
Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.
- b) Risoluzione del rapporto di lavoro
Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del MOG.

4.6. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei consiglieri di amministrazione, l'Odv è tenuto ad informare l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (azione di responsabilità).

4.7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni e fornitori di Istituto Marangoni per ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, potrà essere determinata, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

4.8. Misure a tutela del sistema interno di segnalazione delle violazioni

In ottemperanza a quanto previsto dal nuovo comma 2-bis, lettera d), dell'articolo 6 del d.lgs. 231/2001, sono equiparati al mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello e soggiacciono pertanto alle medesime sanzioni i seguenti comportamenti:

- violazione delle misure di tutela di chi effettua le segnalazioni previste dal capitolo 5.6 del modello e disciplinate dalla procedura relativa al *c.d. "whistleblowing"*;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

4.9. La diffusione del Modello tra i destinatari

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, risulta necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti che degli apicali. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Odv interviene nel sistema di informazione e formazione in collaborazione con il Team interno.

Informativa e formazione per dipendenti e apicali

La diffusione del Modello è effettuata mediante invio a tutti i dipendenti della società e la pubblicazione sul sito del Codice Etico.

Il Modello e i relativi aggiornamenti sono comunicati ai dipendenti al momento della loro adozione tramite comunicazione aziendale notificata via e-mail (o analogo strumento elettronico).

Come previsto dalla normativa interna, è altresì prevista la messa a disposizione di una copia cartacea per tutti quei dipendenti che non hanno a disposizione le consuete dotazioni informatiche.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Codice Etico, il Modello e il d. Lgs. 231/2001.

Viene, inoltre, svolta un'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d. Lgs. 231/2001, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società (per dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti, per dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti).

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

L'omessa partecipazione ai programmi di formazione in assenza di giustificato motivo è suscettibile di essere valutata sotto il profilo disciplinare.

Informativa per i collaboratori

I collaboratori sono informati del contenuto del Modello, e dell'esigenza dell'istituto Marangoni che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel d. Lgs. 231/2001.

I collaboratori sono tenuti a rilasciare all'ente una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel d. Lgs. 231/2001 e l'impegno al rispetto dello stesso, prevedendo specifica informativa nell'ambito del contratto.