

Marsilio Arte S.r.l

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



INDICE

1.	Marsilio Arte S.r.l	4
2.	Finalità specifiche e struttura del Modello	4
3.	Destinatari.....	5
	<i>Parte Generale</i>	6
	SEZIONE PRIMA	7
1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	7
1.1	<i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni</i>	7
1.2	<i>I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente</i>	8
1.3	<i>L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente</i>	8
	SEZIONE SECONDA	10
1.	Governance del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
1.1	<i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	10
1.2	<i>Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello</i>	10
1.3	<i>Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale "rischio – reato"</i>	11
1.4	<i>Principi generali di controllo</i>	13
1.5	<i>Il Modello all'interno del Gruppo</i>	13
2.	L'Organismo di Vigilanza	14
2.1	<i>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	14
2.2	<i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione</i>	15
2.3	<i>Funzioni e poteri dell'OdV</i>	17
2.4	<i>Segnalazioni all'OdV</i>	19
2.5	<i>Flussi informativi relativi alle aree di rischio</i>	21
2.6	<i>Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari</i>	21
2.7	<i>Rapporti tra gli Organismi di Vigilanza nell'ambito del Gruppo Feltrinelli</i>	22
3.	Sistema disciplinare	22
3.1	<i>Funzioni del sistema disciplinare</i>	22
3.2	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	23
3.3	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	25
3.4	<i>Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale</i>	26
4.	Diffusione del Modello.....	26
4.1	<i>Comunicazione iniziale e dei successivi aggiornamenti</i>	26
4.2	<i>Formazione del personale</i>	27
4.3	<i>Obblighi di collaboratori esterni e partner</i>	27
5.	Modifiche e integrazioni del Modello	28

ALLEGATI

1. I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001

PREMESSA

1. Marsilio Arte S.r.l

Marsilio Arte S.r.l (di seguito anche “Marsilio” o la “Società” o l’Ente) è una società interamente dedicata alla progettazione e realizzazione di mostre e iniziative culturali, alla gestione di bookshop e servizi per musei e siti espositivi, all’ideazione e produzione di libri e cataloghi.

Marsilio nasce dall’esperienza più che ventennale di Marsilio Editori, casa editrice del gruppo Feltrinelli, da sempre impegnata nella produzione di cataloghi d’arte, di fotografia e libri illustrati, sviluppata con Civita Tre Venezie e i suoi soci (Fondazione di Venezia e Opera 20).

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) adottato dal Consiglio di Amministrazione di Marsilio Arte S.r.l. con delibera del 20 marzo 2023, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”).

2. Finalità specifiche e struttura del Modello

Il Modello, così come riportato nel presente documento, ha l’obiettivo di rappresentare, congiuntamente alla documentazione esistente sul medesimo tema, il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l’attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest’ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa.

In particolare, mediante l’individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le “aree a rischio”) e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, il Modello intende:

- (i) consentire alla Società di prevenire o intervenire tempestivamente per contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli Enti;
- (ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto di Marsilio nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell’interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto;
- (iii) ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate da Marsilio, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali a cui la Società ispira la propria attività.

Il presente documento si compone di:

- **Sezione prima**, che descrive i contenuti del D.Lgs. 231/2001, illustra i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- **Sezione seconda**, che descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento) ed illustra la struttura, ruoli e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
- **Sezione terza**, contenente i protocolli in cui sono disciplinati ruoli e responsabilità, regole di comportamento e di controllo con riferimento alle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1);
- il Codice Etico del Gruppo Feltrinelli.

3. Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, ancorché eventualmente distaccati per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

I Collaboratori, i Fornitori e gli altri eventuali partner (ad esempio alcune tipologie di Consulenti tra cui quelli che operano in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.) sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Marsilio, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico e tramite la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

Parte Generale

SEZIONE PRIMA

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231, con il quale il Legislatore ha adeguato l'ordinamento giuridico italiano alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche.

L'introduzione della Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno interessato l'ordinamento italiano.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite e, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle Persone Giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del Mercato.

Il D.Lgs. 231/2001 ha quindi introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito anche gli "Enti"), qualora determinati reati ed illeciti amministrativi, specificamente individuati dal Decreto o da normative che lo richiamano, siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 (di seguito, i "Soggetti Apicali"), o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Tale responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D.Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006.

Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'Allegato 1 "I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001".

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006 a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, possono essere di natura pecuniaria (ogniquale volta venga accertata la responsabilità dell'Ente) oppure interdittiva.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria possono essere comminate, con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, anche:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.3 L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondano del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) di aver affidato ad un proprio organismo ("Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;

- (iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Infatti, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto Apicale, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente, se la persona ha compiuto un atto in deroga alle regole di comportamento e di controllo disciplinate nel modello stesso.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 6 del Decreto, il modello di organizzazione e gestione di un Ente deve:

- (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- (ii) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del modello;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del modello.

I modelli di organizzazione e gestione consistono, pertanto, in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure atte a verificare il rispetto delle individuate procedure. Il modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

SEZIONE SECONDA

1. Governance del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

1.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Marsilio, con l'adozione del Modello, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di controllo che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto, e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni comparto delle attività della Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo.

Il Modello è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente ed è stato adottato previa analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto. Tale attività è stata realizzata nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

1.2 Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello

Per la costruzione e il successivo aggiornamento del Modello, Marsilio ha compiuto la mappatura delle attività a rischio, che ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti, tramite intervista, ai responsabili di Area aziendale, al fine di individuare le aree potenzialmente a rischio, in via diretta o strumentale, di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi (c.d. *"As is analysis"*). Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto e all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati.

Sulla base della mappatura di cui sopra è stata effettuata un'analisi volta a verificare l'attitudine del sistema dei controlli esistente a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati, dopo le interviste e le analisi effettuate, in specifici documenti, e in particolare:

- “Documento di mappatura delle attività a rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ex D.Lgs. 231/2001” di Marsilio Arte S.r.l.;
- “Documento di mappatura delle attività di Gruppo a rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ex D.Lgs. 231/2001” afferente alle Aree Corporate¹ del Gruppo Feltrinelli.

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro (*ex art. 25-septies* del Decreto), nonché ai cd. reati ambientali (*ex art. 25-undecies*), è stata effettuata un’analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, attraverso l’analisi della documentazione inerente le misure organizzativo/procedurali in essere con riferimento alla gestione della sicurezza e degli aspetti ambientali.

I risultati di tali analisi sono stati formalizzati nel “Rapporto di ‘Assessment di sicurezza sul lavoro e ambientale’ finalizzato alla predisposizione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001”.

I documenti sopra richiamati sono messi a disposizione dell’Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell’attività istituzionale a esso demandata.

1.3 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio – reato”

Conformemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuati come a “rischio - reato” (a seguito delle attività di “mappatura delle attività a rischio”, descritte al precedente paragrafo 1.2), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare, sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità nella gestione di:

1. risorse umane;
2. contabilità e predisposizione del bilancio d’esercizio;
3. adempimenti fiscali;

¹ Si evidenzia nello specifico che per Aree Corporate si intendono le Aree aziendali a diretto riporto dell’Amministratore Delegato della Capogruppo che svolgono trasversalmente le proprie attività in favore delle altre Società del Gruppo stesso, nonché di Finaval S.p.A. (in forza di accordo di fornitura di servizi) e, in particolare:

- Struttura organizzativa che riporta al Chief Financial Officer di Gruppo;
- Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- Direzione Affari Legali, Societari e Compliance;
- Direzione Sistemi Informativi;
- Direzione Corporate Communication e Relazioni Istituzionali.

Fa parte del novero delle Aree Corporate anche la Funzione Internal Audit di Gruppo che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di Effe 2005 Gruppo Feltrinelli.

4. flussi monetari e finanziari;
5. rapporti infragruppo;
6. operazioni societarie straordinarie;
7. rapporti con Revisori e Sindaci;
8. rapporti con la Pubblica Amministrazione;
9. contenzioso;
10. sistemi informativi aziendali;
11. acquisti di beni e servizi;
12. gestione delle attività connesse al business (i.e. organizzazione e gestione di mostre e delle attività museali e Organizzazione e gestione dei bookshop);
13. attività di comunicazione, pubbliche relazioni e marketing;
14. sistema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-duodecies, 25-terdecies e 25-quinquiesdecies del Decreto, nonché all'art. 10 di cui alla Legge 146/2006. La Società si è quindi determinata a rafforzare il Sistema di Controllo Interno con specifico riferimento a detti reati.

Il piano di sviluppo (anche "*action plan*") per il rafforzamento del Sistema di Controllo Interno è stato impostato tenendo conto di una prima mappatura dei singoli rischi nell'ambito di ciascuna area.

Relativamente alle restanti fattispecie di reato non sono stati ravvisati concreti profili di rischio, pertanto, Marsilio in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico; in particolare, i reati cui ci si riferisce sono i seguenti:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Si evidenzia come sia previsto lo svolgimento da parte della Capogruppo EFFE 2005 - Gruppo Feltrinelli S.p.A. e di Marsilio Editori S.r.l. di alcuni processi aziendali in nome e/o per conto di Marsilio, in forza di specifici *Accordi di fornitura di servizi*.

1.4 Principi generali di controllo

Nella definizione del Modello è posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- che le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'organizzazione siano periodicamente valutate al fine di accertare la loro congruità rispetto agli obiettivi assegnati;
- che i processi operativi siano tracciabili e corredati di adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- che i processi e operazioni predefinite siano misurati con criteri oggettivi, parametri obiettivi e il flusso consuntivo dei dati inerenti sia regolato in modo da permettere, periodicamente, la valutazione dell'efficienza dei processi stessi nel raggiungimento degli obiettivi prestabiliti;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali; in particolare, l'accesso ai dati è consentito agli operatori muniti di adeguati poteri e profili e solo per quanto occorre all'espletamento dei compiti assegnati;
- che il Sistema di Controllo Interno posto in atto sia soggetto ad una continua attività di supervisione per valutarne efficacia ed efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

1.5 Il Modello all'interno del Gruppo

Nella predisposizione del proprio Modello, Marsilio si ispira ai principi e ai contenuti nel Modello di Giangiacomo Feltrinelli Editore S.r.l., salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, nonché alla struttura delle deleghe interne di potere, che impongano o

suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello.

Allo scopo, Marsilio adotta sotto la propria responsabilità il proprio Modello, dopo aver individuato le attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento.

2. L'Organismo di Vigilanza

2.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un organismo interno all'Ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Quanto al primo requisito (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo. L'attività di reporting dell'OdV sarà indirizzata al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo che soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso anche attraverso l'analisi dei flussi informativi

inerenti le attività operative svolte nell'ambito delle aree considerate a rischio, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a strutture aziendali di controllo già esistenti. Del pari, e sempre in ragione delle caratteristiche della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione

In ottemperanza all'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, e sulla base delle sopraindicate indicazioni, Marsilio Arte S.r.l. individua l'OdV in un organismo con composizione collegiale, tenuto a riferire al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per un periodo di 3 anni e può essere confermato al termine del mandato.

In occasione della nomina, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante all'Organismo stesso.

L'eventuale revoca dell'Organismo dovrà essere deliberata del Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate; peraltro, al fine di tutelare l'autonomia e quindi di consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di professionalità e onorabilità per tale organismo.

Ineleggibilità

L'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della D.Lgs. 159/2011 e successive modificazioni/integrazioni;
9. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.Lgs. n. 58/1998.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione effettua una specifica valutazione, caso per caso, in merito all'ineleggibilità di coloro che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto.

I candidati alla carica di Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 9, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Decadenza

L'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
2. condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione effettua una specifica valutazione, caso per caso, in merito alla decadenza di coloro nei cui confronti, dopo la nomina, si accerti che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società a cui siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. 159/2011 e successive modificazioni/integrazioni.

2.3 Funzioni e poteri dell'OdV

Le funzioni istituzionali dell'OdV sono state indicate dal legislatore del D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- curare il loro aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Marsilio Arte è chiamato a vigilare:

- sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, fatta salva la "frode applicata" dal dipendente / soggetto apicale;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute variazioni organizzative in relazione alle quali l'Organismo effettua proposte di adeguamento.

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione della Società.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'Organismo è chiamato, in un'ottica operativa, a svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello deve:
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
 - definire le aree di attività a rischio avvalendosi delle Aree aziendali e di Gruppo competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello deve:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare periodicamente la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione;
 - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" o non ancora pienamente rispondenti ai principi di controllo;
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione deve:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente (almeno annualmente) una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;
 - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione:
 - le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata;
 - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi anche dell'ausilio di altre funzioni interne di volta in volta individuate.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso presso tutte le strutture e gli uffici della Società e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante.

Infine, per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

2.4 Segnalazioni all'OdV

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso. In secondo luogo, all'OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle Aree aziendali e di Gruppo nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

In relazione a tale obbligo, la Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello due canali alternativi (casella di posta elettronica e indirizzo postale) per consentire il flusso di eventuali segnalazioni.

In primo luogo, le segnalazioni in oggetto potranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

marsilioOrganismodivigilanza@lafeltrinelli.it

In secondo luogo, le stesse possono essere inviate a mezzo posta all'attenzione di:

Organismo di Vigilanza di Marsilio Arte S.r.l - Santa Marta - Fabbricato 17 30123 Venezia

L'OdV assicura per quanto di competenza il rispetto (e vigila sul rispetto da parte della Società) delle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 in materia di tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti nel settore privato.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

Ai segnalanti sarà garantita la riservatezza dell'identità al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori della Società e di terzi.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nell'attuale normativa in materia di gestione di dati personali: l'accesso a detto archivio è consentito all'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente par. 3) sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Per ulteriori approfondimenti in merito alla gestione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società, si rimanda a quanto disciplinato all'interno della Procedura Whistleblowing del Gruppo Feltrinelli.

2.5 Flussi informativi relativi alle aree di rischio

Al fine di fornire la necessaria informativa all'OdV circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le evidenze di funzionalità dei meccanismi di controllo svolte, le strutture coinvolte nelle singole aree di rischio garantiranno la documentabilità (comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello) dei processi seguiti, fornendo all'Organismo di Vigilanza la documentazione necessaria.

Le informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, da parte delle Aree aziendali che - in forza delle proprie attribuzioni - svolgono attività operativa nell'ambito dei processi e da quelle preposte alle attività di controllo, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle Linee Guida "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza" (come di volta in volta aggiornate), cui si rimanda.

2.6 Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità, con cadenza annuale (o per fatti gravi immediatamente al manifestarsi della criticità), al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo di riferimento, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

2.7 Rapporti tra gli Organismi di Vigilanza nell'ambito del Gruppo Feltrinelli

L'OdV della Capogruppo EFFE 2005 - Gruppo Feltrinelli S.p.A., nel rispetto dell'autonomia funzionale degli Organismi delle Società del Gruppo che esercitano autonomamente i loro compiti, può:

- fornire agli stessi supporto nell'organizzazione e nella pianificazione delle varie attività, delle verifiche da effettuare e dei programmi formativi da attuare;
- chiedere agli stessi informazioni in relazione all'adozione, all'implementazione e all'aggiornamento dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, allo svolgimento delle attività di vigilanza e di formazione e ogni altra informazione ritenuta utile o necessaria per la corretta applicazione dei Modelli stessi e della disciplina del Decreto.

È prevista altresì l'organizzazione, con cadenza periodica, di riunioni congiunte in cui:

- gli OdV delle diverse Società del Gruppo relazionano all'Organismo di EFFE 2005 - Gruppo Feltrinelli S.p.A. relativamente alle attività svolte nel periodo;
- sono formulati indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai Modelli organizzativi.

3. Sistema disciplinare

3.1 Funzioni del sistema disciplinare

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello - incluse le violazioni delle misure di tutela del segnalante e l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate - costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Marsilio ad operare nel rispetto del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso della sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso, attraverso gli organi disciplinari competenti, al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della

contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato dall'organo disciplinare competente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

I destinatari dei provvedimenti disciplinari, ove ritenuto opportuno, potranno essere coinvolti in sessioni formative dedicate e obbligatorie concernenti le previsioni del Modello (con particolare riferimento alle regole di comportamento e di controllo la cui violazione ha dato origine al provvedimento disciplinare).

3.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" che, ai sensi dell'articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale possono essere irrogate le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL Commercio che disciplina il rapporto di lavoro tra Marsilio ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- (i) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi²;
- (ii) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto³;
- (iii) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206⁴;
- (iv) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10⁵;

² A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento di "rimprovero verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso - ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza, ometta di segnalare al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non faccia uso o faccia un uso inadeguato dei Dispositivi di Protezione Individuali o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

³ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento di "rimprovero scritto" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

⁴ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento della "multa" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

⁵ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento della "sospensione" dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti (i), (ii) e (iii). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

(v) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge⁶.

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il rimprovero verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

In particolare, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti (ii), (iii) e (iv) secondo quanto previsto in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere impugnato ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- alle circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- all'intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile; la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Amministratore Delegato, con il coinvolgimento, ove necessario, del Direttore Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo, individua -

⁶ A titolo esemplificativo potrà incorrere nel provvedimento del "licenziamento" secondo quanto indicato nei CCNL applicati il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 e/o il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto (iv). Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

analizzate le motivazioni del dipendente e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Con specifico riferimento alle sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, la competenza decisionale è rimessa al soggetto qualificato come "datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. (b), D.Lgs. 81/2008.

3.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti di Marsilio delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative in base a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, Marsilio applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti Commercio.

In particolare:

- in caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello che non sia tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del richiamo verbale o scritto (a seconda del diverso grado di intensità dell'infrazione);
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di Marsilio delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di Marsilio, l'OdV informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure (nel caso in cui le stesse abbiano agevolato la commissione dell'infrazione).

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale medesimo; qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

4. Diffusione del Modello

4.1 Comunicazione iniziale e dei successivi aggiornamenti

L'adozione del presente Modello Organizzativo e i suoi successivi aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari al momento dell'adozione o degli aggiornamenti stessi. Ad essi viene consegnato in formato elettronico o cartaceo il presente Modello Organizzativo.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo, nonché copia elettronica o cartacea dello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali.

Il Modello Organizzativo è, inoltre, pubblicato in elettronico sul sito internet aziendale.

Della pubblicazione del Modello Organizzativo è data notizia a tutti i soggetti Destinatari tramite apposita comunicazione email. A seguito della pubblicazione in intranet del Modello Organizzativo i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Inoltre, ogni dirigente e Amministratore riceverà copia del Modello e sarà tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di espressa accettazione del suo contenuto.

4.2 Formazione del personale

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è coordinata dalla Direzione Affari Legali, Societari e Compliance e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, in cooperazione con l'OdV.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- (i) il contesto normativo;
- (ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Marsilio;
- (iii) l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione, in coordinamento con la Direzione Affari Legali, Societari e Compliance e in cooperazione con l'OdV, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

4.3 Obblighi di collaboratori esterni e partner

Nei contratti conclusi dalla Società con i collaboratori esterni e i partner è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio di Marsilio, di un reato rilevante ai sensi del Decreto;

inoltre tali contratti, laddove ritenuto opportuno, prevedono che la violazione di tale obbligo possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c., ove sia applicabile la legge italiana, o di analoga disposizione – ove esistente – ai sensi della diversa legge applicabile.

5. Modifiche e integrazioni del Modello

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato "dall'organo dirigente" dell'Ente, Marsilio attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori protocolli comportamentali e di controllo relativi ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.