

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300»

Azienda: Marni Group S.r.l.

Data di emissione: 17/03/2020

Versione: 1.0

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Indice

Definizioni.....	3
Struttura del documento.....	8
Parte Generale.....	9
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	10
1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	10
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	10
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	13
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo	15
1.5. I reati commessi all'estero	16
1.6. Le sanzioni.....	17
1.7. Le vicende modificative dell'ente.....	19
2. Finalità del Modello.....	19
3. Modello e Codice Etico	20
4. Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	21
5. Il sistema di <i>corporate governance</i> del Gruppo OTB	22
5.1. La struttura societaria e organizzativa del Gruppo OTB	22
5.2. Marni Group S.r.l.....	25
6. Adozione del Modello da parte di Marni Group S.r.l.	25
7. Modello di Marni Group S.r.l. e delle società appartenenti al <i>Business World</i> Marni e aventi sede in Italia e/o all'estero	26
8. Reati rilevanti per Marni Group S.r.l.	27
9. Destinatari del Modello e del Codice Etico	29
10. Organismo di Vigilanza	30
10.1. Funzione.....	30
10.2. Composizione e nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	30
10.3. Requisiti di eleggibilità.....	33
10.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso	34
10.5. Svolgimento delle attività e poteri	35
10.6. Flussi informativi da e verso l'organizzazione	37
10.6.1. Whistleblowing – Sistema delle segnalazioni.....	39
11. Prestazioni di servizi infragruppo	40
11.1. Prestazioni di servizi svolte da Marni Group S.r.l. a favore di società del Gruppo OTB	41
11.2. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo OTB in favore di Marni Group S.r.l.....	41
12. Sistema sanzionatorio	42
12.1. Principi generali	42
12.2. Condotte rilevanti e criteri di valutazione.....	43
12.3. Sanzioni e misure disciplinari	45
13. Comunicazione e formazione	48

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Definizioni

- **Attività sensibili:** le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Attività strumentali:** le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto.
- **Business World o Mondo di Business:** è rappresentato da tutte le aziende che condividono il brand “Marni” da una parte e le aziende che condividono l’appartenenza al settore “dei designer”, dall’altra.
- **Canali per le segnalazioni:** canali idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, individuati dalla Società quali mezzi, interni o esterni all’organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni.
- **Capogruppo:** è identificata nella società OTB S.p.A., e assume la funzione di società che ha l’obiettivo di esercitare prerogative di indirizzo strategico, coordinamento e controllo e di determinare il sistema di *corporate governance* delle società da questa direttamente o indirettamente controllate. Inoltre, costituisce centro di competenza per le aziende del Gruppo sulle materie gestite dalle Famiglie Professionali.
- **Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società.
- **Destinatario della segnalazione:** soggetto/i o organo della Società, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre Funzioni).
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Ente prestatore di servizi:** ente (es. società del Gruppo, *Business Unit*, ecc.) che presta servizi centralizzati (*ICT, Safety & Facility*, ecc.) ad altre società del Gruppo.
- **Ente pubblico:** si ravvisa l'esistenza di un organismo pubblico, ad onta della struttura privatistica, laddove, alla stregua della normativa comunitaria recepita in Italia, ricorrano i seguenti tre requisiti:
 - personalità giuridica;
 - istituzione dell'ente per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale (ad esempio: la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, l'erogazione di energia elettrica, gas, servizi di teleriscaldamento, ecc.);

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- alternativamente, il finanziamento della sua attività in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure la sottoposizione della gestione al controllo di questi ultimi, o la designazione da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza.
- **Famiglia professionale:** è l'insieme di ruoli specialistici che, pur operando in luoghi e livelli organizzativi diversi (Capogruppo, *Headquarters* dei Mondi di *Business*, singola *legal entity*, ecc.), ha in comune:
 - la *mission*;
 - il *know-how* specialistico e i processi di lavoro/operativi (il “mestiere”);
 - i comportamenti professionali e i valori del Gruppo OTB.
- **Filiale o Filiale distributiva:** è una *legal entity* o una stabile organizzazione all'estero controllata, direttamente o indirettamente, da un *Headquarter* di Mondo di *Business* e deputata a rendere operative le linee guida commerciali, *retail* e di *marketing* definite presso ciascun Mondo di *Business*.
- **Funzione di business:** svolge attività caratteristiche del settore di *business* di appartenenza e può operare solo a livello di *Headquarters* dei Mondi di *Business*, Filiali distributive, *business unit*, *manufacturing*, e *sourcing*.

Al fine di garantire un adeguato sviluppo e di mantenere la specificità dei singoli *business* che appartengono al Gruppo OTB, tali Funzioni, ciascuna per le proprie competenze specifiche:

- assicurano il raggiungimento degli obiettivi strategici, di *business* e operativi del Gruppo OTB;
- sviluppano modelli operativi (quali ad esempio di distribuzione, di produzione, logistici, ecc.) specifici dei settori di *business* di appartenenza;
- definiscono strategie di mercato, di vendita e di *sourcing* e le relative linee guida provvedendo a comunicarle alle Filiali distributive.
- **Gruppo o Gruppo OTB:** è l'insieme di *legal entity* composto dalla Capogruppo OTB S.p.A. e dalle società da questa direttamente o indirettamente controllate (*Headquarters* dei Mondi di *Business*, Filiali, *sourcing*, *manufacturing*, *business unit*, finanziarie, ONLUS, Service, ecc.).
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 21 luglio 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto.
- **Organi sociali:** sono sia l'organo amministrativo sia il Collegio Sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- **PA o Pubblica Amministrazione:** sono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:
 - Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, prefettura, questura ecc.;
 - Enti Pubblici territoriali: regioni, province, comuni;
 - Aziende Sanitarie Locali (ASL);
 - Istituto Superiore per la prevenzione e la sicurezza del Lavoro (ISPESL);
 - Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA);
 - Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL);
 - Ispettorato del Lavoro;
 - Enti Previdenziali (INPS, INAIL);
 - Agenzia delle Dogane;
 - Agenzia delle Entrate;
 - Società Italiana degli Autori ed editori (SIAE);
 - Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.);

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- Autorità di Vigilanza indipendenti: Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità per la Vigilanza dei Lavori Pubblici, ecc.
- **Partner:** sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.).
- **Ritorsioni o misure ritorsive:** atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.
- **Region:** sono un insieme di Filiali distributive appartenenti al Mondo di *Business* “Marni” che presentano caratteristiche simili con riferimento all’area geografica in cui operano (quali ad esempio: *Europa, America, APAC*).
- **Segnalante o soggetto segnalante:** chi segnala un potenziale illecito o irregolarità sul luogo di lavoro. Per gli enti privati, il riferimento è sia alle “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”, sia alle “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti” precedentemente menzionati.
- **Segnalazione:** comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del 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”.
- **Società o Marni:** Marni Group S.r.l..
- **Società del Gruppo OTB:** società direttamente o indirettamente controllate da OTB S.p.A. ai sensi dell’art. 2359, commi 1 e 2, c.c.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- ***Vertice della Società:*** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Struttura del documento

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di Marni Group S.r.l., i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di prevenzione, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- l'elenco delle attività sensibili individuate nell'ambito delle attività di *risk and control self assessment*, disponibile agli atti della Società, e riportate nelle singole sezioni della Parte Speciale del presente documento;
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Parte Generale

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

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

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono infatti intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-*bis* «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-*ter* «Reati Societari», in seguito ampliato e modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha introdotto il reato di “corruzione tra privati” (art.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

2635 c.c.); Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-*quater* «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-*quinquies* «Delitti contro la personalità individuale» in seguito ampliato dal Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39, che ha previsto l'introduzione della nuova fattispecie di «Adescamento di minorenni» (art. 609 *undecies* c.p.) e dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199 che ha previsto l'introduzione della nuova fattispecie «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro» (art. 603 *bis* c.p.) (c.d. caporalato); Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-*sexies* «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-*quater*.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-*septies* «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-*octies* «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita» in seguito ampliato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 che ha previsto la modifica della rubrica dell'art. 25-*octies* «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» e l'inserimento della fattispecie «Autoriciclaggio» (art. 648 *ter*.1 c.p.); Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24-*bis* «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-*ter* «Delitti di criminalità organizzata» in seguito ampliato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236 che è intervenuta a modificare il codice penale e la legge 1° aprile 1999, n. 91, in materia di traffico di organi destinati al trapianto, nonché la legge 26 giugno 1967, n. 458, in materia di trapianto del rene tra persone viventi; Legge 23 luglio 2009, n. 99 – già citata – che ha introdotto l'art. 25-*bis*.1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25-*novies* «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-*decies* «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n.121, che ha introdotto l'art. 25-*undecies* «Reati ambientali» in seguito ampliato e modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 che ha previsto la modifica dell'art. 25-*undecies* «Reati ambientali», prevedendo le nuove fattispecie «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.), prevedendo un aggravio delle pene relative ai delitti contro l'ambiente qualora gli stessi siano commessi con il coinvolgimento di un'associazione a delinquere semplice o di stampo mafioso; Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n.109, che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»; Legge 6 novembre 2012, n. 190 – già citata –, che ha modificato l'art. 25, modificando i reati di corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) e il reato di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.) e introducendo il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.); Legge 161 del 17 ottobre 2017, “Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate” che ha introdotto modifiche, attraverso l’art. 30, comma 4, al testo dell’art. 25-*duodecies* «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»; Legge 20 novembre 2017 n. 167, che ha introdotto l’art. 25-*terdecies* «Razzismo e xenofobia»; Legge 3 maggio 2019 n. 39, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014” che ha introdotto l’art. 25-*quaterdecies* «frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»; Decreto Legge 26 ottobre 2019 n.124, art. 39 secondo comma, che ha introdotto l'art. 25-*quinqüesdecies* «Reati tributari».

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqües*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies*);

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società saranno oggetto di approfondimento più avanti, al paragrafo 8 della presente Parte Generale.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di una Funzione aziendale autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportare però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero¹;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

¹ Art. 7 Codice penale: punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1) delitti contro la personalità dello Stato italiano [241-313; c. nav. 1088]; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto [467]; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano [453-461, 464-466]; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali [357] a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni [314 ss.]; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge [501 4, 537, 591 2, 604, 642 4; c. nav. 1080] o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

Art. 8 Codice penale: Il cittadino o lo straniero [248 2, 249 2], che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana [112], a richiesta del Ministro della giustizia [128-129; c.p.p. 342].

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela [120-126; c.p.p. 336-340].

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino [241-294]. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Art. 9 Codice penale: Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima [112], sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione [c.p.p. 697] di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346 *bis*.

Art. 10 Codice penale: Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima [112], sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena [di morte o] dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, 319 *quater*, 320, 321, 322 e 322 *bis*.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

▪ **sanzione pecuniaria**

la sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 ad € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

È solamente l'ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Il Decreto esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il proprio patrimonio;

▪ **sanzioni interdittive**

le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca**

con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere. Il Decreto Legislativo 29 ottobre 2016, n. 202 è intervenuto ad attuare la direttiva 2014/42/UE relativa al congelamento e alla confisca dei beni strumentali e dei proventi da reato nell'Unione Europea;

- **pubblicazione della sentenza di condanna**

la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Finalità del Modello

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un’adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d’impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello Organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- attuare un’efficace ed efficiente organizzazione dell’attività di impresa, ponendo l’accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell’informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3. Modello e Codice Etico

La Società ha adottato e fatto proprio il Codice Etico del Gruppo OTB (di seguito anche “Codice Etico di Gruppo” o anche solo “Codice Etico”) emesso e successivamente aggiornato dalla Capogruppo OTB S.p.A..

Il Codice Etico di Gruppo differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico di Gruppo ha come fine ultimo l’indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata l’attività della Società, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento. In particolare, il Codice Etico di Gruppo contiene la descrizione delle regole di comportamento da adottare nei confronti dei diversi destinatari quali ad esempio i soci, il personale, i clienti, i fornitori, i finanziatori, la pubblica amministrazione e la collettività, oltre ai principi comportamentali da seguire relativamente ai seguenti aspetti:

- integrità e coerenza;
- legalità e onestà;
- tutela e rispetto della persona, anche con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- rispetto dei diritti umani, inclusa la conformità agli International Labours Standard;
- tutela dell’ambiente.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico di Gruppo formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Gruppo, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

4. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati di cui agli articoli identificati nel precedente paragrafo;
- siano intervenute modifiche nelle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative (es. introduzione nel Decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti nell'organizzazione o nel *business* della Società (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività);
- siano adottate nuove procedure e/o protocolli operativi o siano intervenute modifiche che impattano significativamente sul sistema di controllo interno;
- siano adottati altri strumenti di *governance* (es. codici di condotta, protocolli, modifiche al sistema disciplinare) ai sensi del Decreto.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura "non sostanziale" che non hanno impatto sulla struttura dei controlli preventivi ovvero quelle dovute a processi di riorganizzazione e conseguente riassegnazione a nuove funzioni di attività a rischio reato o quelle di carattere esclusivamente formale, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Deve invece ritenersi preclusa a qualsiasi Funzione aziendale l'adozione in autonomia di qualsivoglia modifica al Modello, la cui responsabilità deve restare in carico al Consiglio di Amministrazione e, eventualmente, all'Amministratore Delegato nei limiti sopra indicati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l’attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L’Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell’aggiornamento e dell’implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

5. Il sistema di *corporate governance* del Gruppo OTB

Il termine “*corporate governance*” descrive l’approccio generale di gestione attraverso il quale il *management* dirige e controlla l’intera organizzazione aziendale, attraverso una combinazione tra gestione delle informazioni e gestione gerarchica della struttura di controllo.

L’implementazione di un efficace sistema di *corporate governance* costituisce quindi lo strumento attraverso il quale il Gruppo OTB intende dirigere e controllare le *legal entity* che lo compongono.

In tale contesto il Gruppo OTB ha adottato il sistema di *corporate governance*² descritto nel “Regolamento di Gruppo” orientato al rispetto delle normative vigenti, alla massimizzazione del valore per gli azionisti, al controllo dei rischi di impresa nell’ottica di garantire un’efficace ed efficiente gestione aziendale.

Il presente Modello organizzativo si inserisce quindi nel più generale sistema di *corporate governance* adottato dal Gruppo OTB, ne richiama i principi generali e si riferisce alle sue componenti costitutive e agli strumenti del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che lo compongono e qualificabili come:

- istituzionali (Codice Etico e *Corporate Social Responsibility*; *Board of Directors* e Comitati; *Head of Corporate Governance & Internal Audit*; assetto organizzativo e sistema di ruoli), in quanto relativi alle competenze ed ai rapporti tra organi societari di amministrazione e controllo;
- operativi (sistema di deleghe e procure; processi, *policy*, linee guida e procedure operative; gestione societaria; *compliance management*) in quanto riguardanti le concrete modalità attraverso le quali sono gestiti i diversi processi aziendali sia operativi sia di *compliance*.

5.1. La struttura societaria e organizzativa del Gruppo OTB

La struttura societaria del Gruppo OTB risulta suddivisa nei tre livelli di seguito indicati:

1. il primo livello è costituito dalla Capogruppo OTB S.p.A.;
2. il secondo livello è costituito dagli *Headquarters* dei Mondi di *Business*;

² Si rimanda al Regolamento Interno (adottato in prima istanza a luglio 2014 con delibera del Consiglio di Amministrazione di OTB S.p.A. e successive modifiche ed integrazioni) per ulteriori approfondimenti circa il sistema di *corporate governance* adottato dal Gruppo OTB (ad esempio con riferimento a struttura societaria e organizzativa del Gruppo, caratteristiche degli organi amministrativi delle varie *legal entity*, caratteristiche degli organi e delle Funzioni di controllo, Funzioni aziendali e di Gruppo, sistema procedurale interno, flussi informativi e sistema di *reporting*).

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

3. il terzo livello è costituito dalle Filiali distributive che per alcuni Mondi di *Business* raggruppano più mercati (*Region*). Al terzo livello appartengono anche le *business unit* e le *legal entity* che forniscono i servizi di *sourcing*, di *manufacturing*, di coordinamento della produzione (quali ad esempio *shoes & bags*) e di gestione del *leftover*.

La struttura organizzativa del Gruppo OTB risulta articolata in “Funzioni” o “Funzioni aziendali” ciascuna delle quali rappresenta un insieme di risorse umane e materiali tra loro coordinate ed organizzate per il perseguimento di specifiche finalità aziendali.

Le Funzioni aziendali sono ordinate in senso gerarchico e si collocano a diversi livelli della struttura aziendale e societaria del Gruppo OTB a seconda:

- dell'ampiezza e della natura delle loro responsabilità, attribuzioni ed attività;
- della complessità organizzativa e dell'articolazione interna che le caratterizza.

Le Funzioni aziendali del Gruppo OTB, che presentano caratteristiche omogenee con riferimento a compiti e responsabilità, possono essere raggruppate fra loro per formare Famiglie Professionali e Funzioni di *Business*.

Per **Famiglie Professionali** si intendono le Funzioni aziendali che hanno in comune:

- la *mission*;
- il *know-how* specialistico e i processi di lavoro/operativi (il “mestiere”);
- i comportamenti professionali e i valori del Gruppo OTB.

Ad una stessa Famiglia Professionale possono appartenere Funzioni aziendali che operano in luoghi e livelli organizzativi diversi (Capogruppo, *Headquarters* dei Mondi di *Business*, Filiali distributive, singola *legal entity*, ecc.).

In particolare, il Gruppo OTB è suddiviso nelle seguenti Famiglie Professionali:

- *Finance*;
- *Legal*;
- *ICT & Digital*;
- *People & Organization*.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Al fine di garantire identità di Gruppo, coerenza complessiva, efficienza ed equità interna, le Famiglie Professionali:

- concorrono a definire, ciascuna per quanto di competenza, i processi, le procedure operative e gli strumenti da adottare a livello di Gruppo, con attenzione alle specificità dei *business*/aziende;
- assicurano l'adeguatezza delle competenze professionali dei componenti di tali Famiglie;
- agiscono da centro di competenza e di indirizzo per le problematiche complesse.

Le **Funzioni di *business*** svolgono attività caratteristiche del settore di *business* di appartenenza e operano generalmente a livello di *Headquarters* dei Mondi di *Business*, di Filiali distributive, di *business unit* e di *sourcing/manufacturing*.

Al fine di garantire un adeguato sviluppo e di mantenere la specificità dei singoli *business* che appartengono al Gruppo OTB, tali Funzioni, ciascuna per le proprie competenze specifiche:

- assicurano il raggiungimento degli obiettivi strategici, di *business* e operativi del Gruppo OTB;
- sviluppano modelli operativi (quali ad esempio di distribuzione, di produzione, logistici, ecc.) specifici dei settori di *business* di appartenenza;
- definiscono strategie di mercato, di vendita e di *sourcing* e le relative linee guida provvedendo a comunicarle alle Filiali distributive.

Esempi di Funzioni di *business* presenti nel Gruppo OTB sono:

- *Global Retail*;
- *Marketing & Communication*;
- *Operations*;
- *Interior Design*;
- *On Line*;
- *Style and Product Development*;
- *Distributor & Travel Retail*;
- *Licensing*;
- ecc.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Infine, all'interno del Gruppo OTB sono presenti altre Funzioni aziendali che svolgono attività di supporto presso le *legal entity* di qualunque livello (Capogruppo, *Headquarter* di Mondo di *Business*, Filiale), a favore degli organi di amministrazione e di controllo con servizi di consulenza e assistenza tecnica grazie alle competenze specialistiche di cui dispongono.

Tali Funzioni possono essere specifiche della Capogruppo (ad esempio la Funzione *Corporate Communication*) ovvero rappresentare delle Funzioni tipiche delle varie *legal entity* appartenenti al Gruppo in ragione di normative localmente applicabili, o di altre motivazioni organizzative di Gruppo (ad esempio la Funzione *Corporate Governance & Internal Audit*) o locali.

5.2. Marni Group S.r.l.

Marni è una casa di moda italiana fondata a Milano, nel 1994, dalla designer svizzera Consuelo Castiglioni, riconosciuta nel mondo per le collezioni *ready-to-wear* uomo, donna, bambino e accessori.

Marni è diventata celebre nel mondo per le sue collezioni sperimentali caratterizzate dall'uso di stampe e colori innovativi, per il suo spirito avanguardistico che mantiene un dialogo creativo continuo con il mondo dell'arte.

A partire dal 2000 l'azienda ha iniziato la sua espansione nei mercati più importanti, attraverso l'apertura di numerosi negozi e consolidando la sua presenza all'interno dei department stores più prestigiosi.

Negli stessi anni Marni è stato pioniere nel *web retail* con il lancio del *virtual store*, che oltre all'e-commerce racconta il mondo Marni attraverso sezioni dedicate alle sue numerose collaborazioni artistiche e progetti speciali.

Nel 2012 l'azienda è stata acquisita dal Gruppo OTB di Renzo Rosso.

6. Adozione del Modello da parte di Marni Group S.r.l.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato in data 17/03/2020 con delibera del Consiglio di Amministrazione il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. L'adozione e le successive modificazioni del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello, ispirato anche alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione del 21 luglio 2014, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il contesto del settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk and control self assessment*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali;
- alla revisione del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

7. Modello di Marni Group S.r.l. e delle società appartenenti al *Business World* Marni e aventi sede in Italia e/o all'estero

In ragione dell'attenzione posta dalla Capogruppo e da Marni Group S.r.l., in qualità di *headquarter* del *Business World* Marni, alle tematiche di *corporate governance* e alla tutela della legalità nella conduzione delle diverse attività di *business*, la Società, nel rispetto dell'autonomia propria di ogni società appartenente al *Business World* Marni e avente sede in Italia, promuove l'adozione da parte delle stesse di un Modello di gestione, organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/01.

Le società appartenenti al *Business World* Marni, aventi sede in Italia che decidono di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, nella definizione di tale Modello, si attengono ai principi applicabili del presente documento, integrandone i contenuti e le necessarie misure di controllo in base

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

alle specifiche peculiarità inerenti alla natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri delle società controllate stesse. È responsabilità di ogni singola società appartenente al *Business World Marni* e avente sede in Italia adottare un proprio Modello e nominare un proprio Organismo di Vigilanza.

Il Modello adottato da ciascuna società appartenente al *Business World Marni* e avente sede in Italia è comunicato all'Organismo di Vigilanza di Marni Group S.r.l., che ne riferisce al Consiglio di Amministrazione nella relazione di cui al paragrafo 10.6. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al proprio Modello, è comunicata dagli organismi di vigilanza delle società appartenenti al *Business World Marni* e aventi sede in Italia all'Organismo di Vigilanza di Marni Group S.r.l.

Sarà compito dell'OdV di Marni Group S.r.l. informare tempestivamente l'OdV di OTB S.p.A. con riferimento all'aggiornamento del proprio Modello e di quelli delle società appartenenti al *Business World Marni* e aventi sede in Italia.

Infine, nell'ambito del più ampio contesto delle normative in materia di *corporate criminal liability* in vigore negli ordinamenti giuridici esteri di origine in cui operano le società controllate direttamente o indirettamente dalla Società, la stessa ha adottato specifiche linee guida emesse dalla Capogruppo OTB S.p.A. allo scopo di indicare i principi organizzativi e di comportamento a cui ciascuna società estera controllata direttamente o indirettamente da Marni Group S.r.l. deve attenersi al fine di garantire, indipendentemente dalla normativa localmente applicabile, un sistema di governo societario ispirato alla legalità.

8. Reati rilevanti per Marni Group S.r.l.

Il Modello di Marni Group S.r.l. è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Il reato di “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” (art. 377 *bis* c.p.), indicato quale Reato Presupposto dall'art. 25-decies del Decreto nonché richiamato dall'10 della Legge 146/2006 (reati transnazionali), non può essere ricollegato a specifiche attività sensibili svolte in concreto dalla Società. Si è ritenuto comunque di non poterlo escludere dall'elenco dei reati potenzialmente a rischio di commissione in quanto tale fattispecie delittuosa può astrattamente essere commessa tanto da soggetti apicali che da soggetti subordinati, anche se non in relazione ad una specifica attività sensibile ma attraverso un numero indeterminato di possibili modalità esecutive. Inoltre, si è ritenuto che, per la prevenzione di questa specifica tipologia di reato, non possano essere individuate specifiche misure preventive a livello di sistema di controllo interno, e che possano svolgere un'adeguata funzione preventiva i presidi di *corporate governance* già in essere, nonché i principi presenti nel Codice Etico di Gruppo.

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socioeconomico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi inserendo idonei principi di comportamento nel Codice Etico di Gruppo che vincolano in ogni caso i destinatari al rispetto dei valori essenziali quali solidarietà, rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità. Più in generale, per quanto attiene alle più ampie tematiche di *corporate governance*, il Regolamento di Gruppo rappresenta un ulteriore strumento di controllo e monitoraggio anche finalizzato ad una gestione d'impresa ispirata alla legalità.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

In ogni caso, il Modello è tempestivamente integrato o modificato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza quando siano intervenute:

- modifiche normative quali ad esempio l'introduzione di nuovi reati e/o la modifica degli attuali;
- modifiche nelle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
- ogni altra situazione illustrata nel precedente paragrafo 4 "Modifiche ed aggiornamento del Modello".

9. Destinatari del Modello e del Codice Etico

Il Modello si applica:

- ai soggetti apicali o soggetti in posizione apicale, ovvero coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua Funzione aziendale autonoma, quali ad esempio i componenti del Consiglio di Amministrazione (il legale rappresentante, l'Amministratore Delegato, i consiglieri), l'Amministratore Delegato, i componenti del Collegio Sindacale ove presente o il direttore di un'autonoma Funzione o soggetti delegati dagli Amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;
- ai dipendenti di società del Gruppo che sono temporaneamente distaccati presso la Società con funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma Funzione;
- ai soggetti subordinati appartenenti alla Società, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali (es. lavoratori dipendenti), ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale, parasubordinato o di stage.
- ai dipendenti presso le stabili organizzazioni all'estero, per quanto di competenza.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello, e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

A coloro che invece operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale e che mantengono una completa autonomia decisionale e organizzativa al di fuori della direzione e vigilanza dell'ente medesimo (es. lavoratori autonomi, collaboratori, partner, stilisti, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

appalto o in subappalto) è richiesto l'impegno a rispettare il Codice Etico e l'impegno ulteriore ad uniformarsi alle prescrizioni del Decreto. Tale previsione è inserita in apposite clausole contrattuali, che prevedono in caso di inosservanza anche la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

10. Organismo di Vigilanza

10.1. Funzione

In ottemperanza al Decreto, la Società ha nominato un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali e dei dipendenti della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

Nel corso della prima seduta utile successiva alla nomina, l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone ed eventualmente aggiornandone i contenuti, e presentandolo al Consiglio di Amministrazione per opportuna conoscenza.

10.2. Composizione e nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, sia questo costituito in forma collegiale o monocratica, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- autonomia e indipendenza;

l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi componenti, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità dell'attività di controllo.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali specificamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo componente o del componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, il componente monocratico o i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. Pertanto, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno di Marni Group S.r.l. o delle società da questa controllate o che la controllano incarichi di tipo operativo tali da minare l'indipendenza di giudizio;
 - essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza di giudizio;
 - essere legati da rapporti di parentela con soggetti apicali della Società o con soggetti apicali di società del Gruppo;
 - trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- professionalità;

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che all'interno dell'OdV, collegiale o monocratico, siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

Una volta individuati i membri o il componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, verifica la sussistenza di tali condizioni basandosi non solo sui *curricula*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte dal Consiglio direttamente dai candidati.

Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- continuità d'azione;

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

Al fine di facilitare il conseguimento di tale requisito, appare necessario che almeno uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia anche fisicamente incardinato nell'ambito di Società del Gruppo o comunque stabilmente vicino alle aree sensibili, in modo da poter avere pronti riscontri sull'efficacia del sistema di controllo adottato ed espresso nel Modello Organizzativo.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

L'Organismo di Vigilanza può essere composto, nel rispetto dei parametri di cui sopra, in forma monocratica, da un unico membro, oppure in forma collegiale, da un minimo di tre ad un massimo di cinque componenti di cui:

- almeno un componente non appartenente al personale della Società;
- un componente individuato nel Responsabile della Funzione *Corporate Governance & Internal Audit* di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare il Presidente dell'OdV, selezionandolo tra i componenti esterni, con il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali. Qualora non vi abbia provveduto il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo elegge tra i propri componenti esterni un Presidente.

È fatta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di prevedere una composizione diversa per caratteristiche e numerosità dei componenti l'OdV al fine di far fronte a particolari esigenze della Società.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità autonomia ed indipendenza.

A tal fine i candidati esterni sono tenuti ad inviare il loro Curriculum Vitae accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti.

All'atto dell'accettazione della carica i componenti dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

Il mandato dell'OdV ha durata triennale. L'OdV si intende prorogato nella sua carica fino a quando non viene rinnovato.

10.3. Requisiti di eleggibilità

A tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, collegiale o monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art.* 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV, collegiale o monocratico.

10.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV, collegiale o monocratico, può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ove presente.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa e da considerarsi tassative:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la commissione di una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D. Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse al tempo componente

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

dell'OdV, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

- nel caso di componente interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ove presente, revoca la nomina del componente dell'OdV, collegiale o monocratico, non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del componente interno dell'OdV, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'OdV, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 10.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, collegiale o monocratico, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

10.5. Svolgimento delle attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno ogni quattro mesi e, qualora collegiale, ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente. Inoltre, qualora collegiale, durante lo svolgimento della prima seduta utile, può delegare specifiche funzioni al Presidente.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce, qualora collegiale, tramite il proprio Presidente, ovvero direttamente tramite il componente monocratico.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo, le politiche interne aziendali e i principi etici ai quali si conforma la Società.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- acquisire qualsivoglia documentazione, senza preventiva autorizzazione e senza alcun preavviso;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale ove presente, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 9;
- chiedere, qualora lo si ritenga opportuno, informazioni agli eventuali Organismi di Vigilanza delle società controllate da Marni Group S.r.l.;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto della Funzione *Corporate Governance & Internal Audit* per le attività ordinarie di verifica ovvero di consulenti esterni specializzati in materia;
- proporre all'organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti nel rispetto di quanto definito nel precedente paragrafo 4;
- definire, in accordo con il Responsabile della Funzione *Human Resources*, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 10.6;

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;
- contribuire ad individuare periodicamente, sentito il parere dei Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Con riferimento ai rapporti tra l'OdV, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ove presente:

- l'OdV può richiedere eventuali incontri con il Consiglio di Amministrazione e/o con il Collegio Sindacale ove presente, anche separatamente, o di partecipare alle relative adunanze;
- il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale ove presente possono convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni sulle attività e i controlli svolti.

È fatto obbligo di verbalizzare tutti gli incontri tra OdV, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale ove presente.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. In presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza può derogare al budget in dotazione, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, con facoltà di estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa.

10.6. Flussi informativi da e verso l'organizzazione

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente al Consiglio di Amministrazione, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno annuale, una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- le procedure disciplinari, le eventuali sanzioni proposte dall'OdV e le sanzioni comminate dall'organo competente (previa informazione da parte dell'organo competente stesso nei confronti dell'OdV), intendendo unicamente quelle inerenti alle attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti e delle sanzioni disciplinari applicate nelle società controllate da Marni Group S.r.l.;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa, può stabilire le altre tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo stesso.

In generale, all'interno della documentazione organizzativa aziendale (es. processi, procedure, protocolli, policy, linee guida), è prevista una specifica sezione ove sono descritti i flussi informativi che le Funzioni aziendali competenti sono tenute ad inviare periodicamente all'OdV (es. Piano Annuale della Funzione *Internal Audit*, rapporti di *audit*, delibere del Consiglio di Amministrazione relative a modifiche organizzative e di *business*, estratti dei verbali del Collegio Sindacale ove presente che evidenziano profili di criticità del Sistema di controllo interno).

Tutto il personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento devono comunicare direttamente all'Organismo di Vigilanza eventuali sospette violazioni del Modello e del Codice Etico integralmente richiamato dal Modello attraverso gli specifici canali di comunicazione messi a disposizione dalla Società e descritti nel successivo paragrafo.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a verificare che la Società adotti regole idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

10.6.1. Whistleblowing – Sistema delle segnalazioni

La Società ha provveduto ad individuare idonei canali attraverso i quali i soggetti apicali e subordinati (indicati nell'art. 5, co. 1, lett. a.) e b.) del Decreto) possano presentare, a tutela dell'integrità della Società:

- I. segnalazioni circostanziate di sospette condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- II. violazioni del Modello e/o del Codice Etico, 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.

I destinatari intenzionati a denunciare una sospetta violazione del Modello e/o del Codice Etico della Società, hanno dunque a disposizione un canale dedicato che consente l'invio di segnalazioni all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza. Tale canale è accessibile tramite:

- e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica dedicata dell'Organismo di Vigilanza (OdV@marni.com)
- Posta Raccomandata: Via Giancarlo Sismondi, 70/B, 20133 Milano (M) Italia, all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza o in alternativa al Responsabile della Funzione di *Internal Audit* di Gruppo (c.d. destinatari della segnalazione) nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza o uno dei suoi membri sia potenzialmente in conflitto con l'oggetto della segnalazione stessa. Eventuali segnalazioni devono essere tempestivamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza o al Responsabile della Funzione *Internal Audit*, nei casi sopra indicati affinché possano valutarle adeguatamente, con il supporto operativo, se necessario, di strutture interne alla Società.
- e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica codeofethics@OTB.net, attraverso la quale si potranno effettuare le segnalazioni in via riservata avendo come destinatari i seguenti soggetti *Head of Corporate Governance & Internal Audit*, *Chief People & Organization Officer* e *Corporate Legal Counsel* (i quali garantiranno un tempestivo inoltro all'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione abbia ad oggetto una tematica relativa al presente Modello o comunque al D.Lgs. 231/2001).

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

I destinatari della segnalazione sono tenuti a valutare le segnalazioni ricevute dando corso agli opportuni accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati ed a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dei destinatari della segnalazione ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, i destinatari della segnalazione reputino non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione i destinatari della segnalazione dovranno informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza ai fini delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

I destinatari della segnalazione istituiscono un registro e formano il relativo fascicolo contenente il dossier informativo collegato alla segnalazione.

La Società si impegna ad adottare misure idonee, incluse sanzioni disciplinari, per garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità del soggetto segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La Società si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto segnalante dall'applicazione – per motivi collegati alla segnalazione – di misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro).

Le tutele sopra indicate non devono essere in alcun modo intese come una forma di impunità del soggetto segnalante: resta dunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante dipendente della Società nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (*ex art. 2043 del codice civile*) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite.

11. Prestazioni di servizi infragruppo

Ai fini di quanto previsto nel presente paragrafo, per Gruppo si intendono le società controllate o collegate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo OTB S.p.A.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Ove istituito, l'OdV della società che presta il servizio infragruppo provvede almeno una volta all'anno a redigere una relazione concernente lo svolgimento delle proprie funzioni in relazione all'esecuzione dei servizi richiesti e la invia al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ove presente della società beneficiaria del servizio.

11.1. Prestazioni di servizi svolte da Marni Group S.r.l. a favore di società del Gruppo OTB

Nelle prestazioni di servizi svolte dalla Società a favore di altre società del Gruppo OTB nell'ambito delle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del presente Modello, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico di Gruppo, a quanto previsto dal Modello, dai protocolli e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le prestazioni di servizi che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale devono essere disciplinate da un contratto scritto.

Il contratto è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto di prestazione di servizi infragruppo deve prevedere:

- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e la completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza o, in mancanza, alle Funzioni aziendali competenti della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti alla Società;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio, ove presente, di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della Società, o, se necessario e previa informazione a quest'ultimo, alle Funzioni aziendali della Società, al fine del corretto svolgimento della propria Funzione di vigilanza.

11.2. Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo OTB in favore di Marni Group S.r.l.

Nelle prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo OTB in favore della Società nell'ambito delle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del presente Modello, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico di Gruppo, a quanto previsto dal Modello, dai protocolli e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo OTB in favore della Società che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Il contratto è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto di prestazione di servizi infragruppo deve prevedere:

- l'obbligo, da parte della Società, di attestare la veridicità e la completezza della documentazione o delle informazioni fornite ai fini del ricevimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta i servizi, o, in assenza dello stesso, alle Funzioni aziendali competenti della società che presta i servizi, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio, ove presente, di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della Società, o, se necessario e previa informazione a quest'ultimo, alle Funzioni aziendali della Società, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

I contratti devono prevedere che la società del Gruppo che eroga il servizio si doti di un proprio modello o, in mancanza, di specifiche procedure di controllo idonee a prevenire la commissione dei reati rilevanti per la Società nell'ambito delle attività svolte in favore della Società.

12. Sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico di Gruppo, entro i limiti indicati dal precedente paragrafo 9.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un indebito vantaggio.

12.1. Principi generali

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Ogni presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello di cui al precedente paragrafo 9.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'*iter* procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

12.2. Condotte rilevanti e criteri di valutazione

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nel Modello, nelle procedure che costituiscono attuazione del Modello, e/o nel Codice Etico del Gruppo adottati dalla Società può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dal Modello, delle procedure operative aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico di Gruppo;
- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente a una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello;
- omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità di interventi da parte dell'OdV.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- numero e rilevanza dei principi di comportamento del Modello disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento del dipendente, l'incarico dirigenziale ricoperto o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o a persone, compresi i clienti/utenti;
- la gravità della lesione del prestigio della Società.

La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo 12.3.

La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo 12.3.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Le altre violazioni saranno valutate dalla Funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

12.3. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL di riferimento. Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti, a tutele crescenti, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione.

Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte dei Dipendenti con qualifica di impiegato e quadro costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate e nel rispetto degli art. 72, 73 e 74 del CCNL delle aziende industriali tessili ed affini, nelle seguenti misure:

- a) richiamo verbale o ammonizione scritta per la violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice Etico di Gruppo;
- b) multa non superiore a 2 ore dell'elemento retributivo nazionale di cui all'art 72 punto 2 del vigente CCNL, nel caso di violazione reiterata delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni ove si verifichi una violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico di Gruppo che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Società;
- d) licenziamento. A titolo esemplificativo, può trovare applicazione la sanzione del licenziamento con preavviso nell'evenienza di reiterata grave violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico di Gruppo; può invece trovare applicazione la sanzione del licenziamento senza preavviso nel caso di commissione – o di condotta diretta in modo

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

univoco alla commissione – di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinario di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Misure nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei Dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente CCNL, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970; resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- a) ammonizione scritta nel caso di infrazioni ritenute di lieve gravità avuta considerazione dei criteri di valutazione di cui al precedente paragrafo 12.2 (ovvero ad es. elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di precedenti disciplinari, assenza o particolare tenuità del danno cagionato alla Società o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti);
- b) multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare nell'evenienza di un'infrazione che comporti un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio di commissione di uno dei reati di cui al Modello;

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

- c) sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di 3 giornate nel caso di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera a) o nel caso di reiterazione delle azioni od omissioni di cui alla lettera b);
- d) licenziamento per giusta causa nell'eventualità di condotte dirette in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Questa sanzione viene applicata anche nel caso in cui venga impedita dolosamente, nella funzione di propria competenza, l'applicazione delle prescrizioni e delle procedure e/o dei protocolli e dei principi di comportamento previsti dal Modello e/o dal Codice Etico di Gruppo.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV informa l'Assemblea, la quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- a) censura scritta a verbale nel caso di violazioni di lieve gravità;
- b) sospensione del compenso nel caso di violazioni che comportino un'apprezzabile esposizione al rischio di commissione di reati di cui al Modello o in presenza di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera a);
- c) revoca dell'incarico qualora la violazione dell'amministratore sia di gravità tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, quali ad esempio infrazioni che comportino la commissione di uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 oppure che danneggino (patrimonialmente o non) la Società e/o i Soci.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale ove presente, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'OdV, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi tali da integrare giusta causa per la risoluzione del rapporto, propone all'Assemblea la revoca del componente del Collegio Sindacale ove presente. Qualora il comportamento del componente del Collegio leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'intero Collegio Sindacale ove presente, l'Assemblea potrà revocare e sostituire l'intero Collegio.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

Misure nei confronti dei soggetti esterni

In caso di violazioni delle singole regole comportamentali previste nel Codice Etico di Gruppo da parte di soggetti terzi alla Società (es. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, stilisti, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto), l'OdV informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione conformemente alle previsioni contrattuali.

Il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito il Responsabile della Funzione al quale il contratto o rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto:

- a) a richiamare al puntuale rispetto delle previsioni del Codice Etico di Gruppo e della normativa applicabile vigente, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- b) all'applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto e alla gravità della violazione;
- c) alla richiesta di risarcimento per eventuali danni alla Società;
- d) in caso di violazioni gravi o ripetute, all'immediata rescissione del contratto o alla risoluzione degli accordi commerciali in essere.

13. Comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello è affidata alla Funzione *Human Resources* che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 9.

L'OdV propone le modalità di attuazione della comunicazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla Funzione *Human Resources*.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Funzione *Human Resources* in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

M A R N I	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
------------------	--

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.