

MONNALISA



Principi del Modello 231¹



Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 20/12/17

Principi del Modello 231¹

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20/12/17

• Indice

| | |
|--|----|
| Definizioni..... | 2 |
| 1. Introduzione..... | 3 |
| 2. La Società: missione..... | 4 |
| Il processo di prevenzione dei reati..... | 4 |
| Gli strumenti di governance di Monnalisa S.p.a..... | 4 |
| Modello e Codice Etico | 5 |
| 3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società..... | 6 |
| Estensione dei principi del modello alle società del gruppo e ad altre strutture associative | 6 |
| Destinatari del Modello..... | 6 |
| 4. L'Organismo di Vigilanza | 7 |
| Compiti dell'Organismo di Vigilanza | 7 |
| Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari..... | 8 |
| Informativa verso l'Organismo di Vigilanza..... | 8 |
| 5. Il sistema sanzionatorio | 9 |
| 6. Il piano di formazione e comunicazione | 10 |
| 7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello | 11 |

¹ Il presente documento "Principi del Modello 231" riporta un estratto della Parte Generale del Modello adottato da Monnalisa S.p.A. È stato predisposto dall'Organismo di Vigilanza della Società, in coerenza con quanto disposto al par. 6.1 del Modello come iniziativa per favorire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello. Per comprendere più approfonditamente e in modo completo i contenuti del Modello 231 si rinvia pertanto al documento completo disponibile presso la società Monnalisa SpA

Definizioni

- “Attività Sensibili”: attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- “Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Società;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Decreto”: d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati (ivi inclusi i distaccati) e i dirigenti;
- “Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza” oppure “OdV”: “organismo di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- “Reati”: i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- “Società”: Monnalisa S.p.A.

1. Introduzione

Il d.lgs. 231/2001, ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale delle società per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, si applicano sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese nelle seguenti categorie:

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; - Delitti contro la fede pubblica; - Reati societari; - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; - Abusi di mercato; - Delitti contro la personalità individuale; - Reati transnazionali; - Delitti contro la vita e l'incolumità individuale; - Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; | <ul style="list-style-type: none"> - Delitti informatici e trattamento illecito di dati; - Delitti contro l'industria e il commercio; - Delitti di criminalità organizzata; - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore; - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; - Reati ambientali; - Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; - Reati di corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati; - Reati di razzismo e xenofobia. |
|---|--|

L'adozione del Modello 231, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa della Società ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del Decreto 231/2001.

Il Modello 231 di MONNALISA persegue costantemente le seguenti finalità:

- ⇒ Individuare le attività operative nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ⇒ Prevedere protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ⇒ Informare l'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- ⇒ Sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

2. La Società: missione

La Società ha per oggetto le seguenti attività:

- a) la produzione ed il commercio sia all'ingrosso che al dettaglio di articoli di abbigliamento, calzature e maglieria in genere, materie prime tessili, filati ed accessori, prodotti manufatti e semilavorati, di metalli preziosi e non preziosi e loro leghe, macchinari in genere per le relative lavorazioni;
- b) l'attività di import ed export dei prodotti di cui alla lettera a);
- c) l'assunzione di rappresentanze, con o senza deposito, di commissionarie e di concessionarie dei beni suddetti e l'attività di intermediazione degli stessi in senso lato;
- d) l'acquisto e la cessione di brevetti, marchi, disegni industriali e non, processi produttivi, forme speciali di commercio e industria, sia con l'acquisizione diretta, sia acquisendone solo l'uso e/o l'utilizzo ovvero la licenza e/o il noleggio per qualsiasi tempo e cedendo ad altri l'utilizzazione;
- e) l'organizzazione di corsi aventi ad oggetto l'acquisizione delle tecniche necessarie allo svolgimento delle attività indicate ai punti precedenti e la formazione in genere di personale interessato a dette attività

Il processo di prevenzione dei reati

La Società si impegna a formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità, ad evitare eccessive concentrazioni di potere, secondo il principio di segregazione funzionale e ad assicurare la verificabilità/documentabilità di ogni operazione aziendale.

Gli standard di controllo interno, presi a riferimento dalla Società, sono derivati dalle Linee Guida di Confindustria, nonché delle "best practice" internazionali in tema di rischio di frode e di corruzione.

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono disciplinati nella "Parte Speciale" del Modello 231 della Società. Tale documento ha un contenuto riservato all'azienda e valutato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Gli strumenti di governance di Monnalisa S.p.a.

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che possono essere così riassunti:

- ✓ *Statuto*
- ✓ *Codice Etico*
- ✓ *Codice di condotta dei Fornitori*
- ✓ *Organigramma aziendale*
- ✓ *Mansionario*
- ✓ *Sistema di gestione per la Qualità e la Responsabilità Sociale*
- ✓ *Strumenti di pianificazione economica finanziaria*

Gli strumenti di *governance*, sopra richiamati, e le previsioni del Modello 231 consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni della Società (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. n. 231/2001).

Il presente Modello si inserisce quindi nell'ambito di una strategia di un sistema di gestione dei rischi e prosegue un costante obiettivo di integrazione dei presidi di controllo al fine di ottimizzare l'efficacia della prevenzione dei rischi.

Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel Modello 231 devono essere coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il presente modello finalità specifiche in ottemperanza al Decreto 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il **Codice Etico** rappresenta uno strumento da adottarsi in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi che la stessa riconosce come propri;
- il **Modello 231** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231/2001 e prevede comportamenti che devono essere rispettati al fine di costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità amministrativa.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società

Il Modello 231 è strutturato nelle seguenti Parti:

- a) **Parte Generale**, che descrive: il funzionamento del sistema di prevenzione dei reati presupposto adottato dalla Società, la metodologia adottata per la valutazione dei rischi; l'individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello; i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- b) **Parte Speciale**, volta ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
 - alle **fattispecie di reato** che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - alle **attività sensibili** rispetto alle fattispecie di reati presenti nella realtà della Società;
 - agli **standard di controllo generali** di trasparenza delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere presenti nelle attività sensibili identificate dal Modello;
 - agli **standard di controllo specifici**, applicabili a singole attività sensibili, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.
- c) nell'**Allegato A** che contiene una descrizione del quadro normativo di riferimento.

Estensione dei principi del modello alle società del gruppo e ad altre strutture associative

La Società comunica alle società appartenenti al Gruppo il proprio Modello 231 e ogni suo successivo aggiornamento.

La Società si adopera, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che tutti i soggetti con cui intrattiene rapporti commerciali uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Codice Etico.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, a coloro i quali, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico e al Modello.

4. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- Adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- Affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e decade insieme al Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina di nuovi rappresentanti dello stesso.

La nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati, tra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello: sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto 231/2001, sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello: in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando all'organo dirigente le proposte per eventuali adeguamenti si dovessero rendere necessari in conseguenza di significative: violazioni delle prescrizioni del Modello; modificazioni dell'assetto interno della Società; modifiche normative;
- mantenere un collegamento costante con gli organi della governance aziendale (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di revisione) e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi struttura della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 5 del Modello;

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori. L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono

tenuti a rispettare l'**obbligo di riservatezza** su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget, il consiglio di amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi:

- su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i **Responsabili di Funzioni** che operano nell'ambito di Attività Sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti: gli esiti delle attività di controllo svolte e le eventuali atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- **tutti i dipendenti e i membri degli organi della Società** devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- **gli altri Destinatari del Modello**, esterni alla Società, sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica: organismodivigilanza@monnalisa.eu.

5. Il sistema sanzionatorio

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231, lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e MONNALISA, comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle Attività Sensibili
- b) violazioni connesse alle Attività Sensibili
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di **procedure** prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di **obblighi informativi** prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o **non veritiera documentazione** delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'adozione di qualsiasi **atto elusivo** dei sistemi di controllo;

L'applicazione di sanzioni, in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa della Società.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto 231/2001 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dallo Statuto dei lavoratori e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale.

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore o un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società, mediante relazione scritta. Nei confronti degli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione vincolante del Collegio Sindacale, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge. Nei confronti dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione provvede all'adozione dei provvedimenti più opportuni, compresa la possibilità di revoca del Sindaco per giusta causa.

La violazione da parte degli altri Destinatari del Modello, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

6. Il piano di formazione e comunicazione

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del Decreto 231/2001.

7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdV, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.