

istitut**Secoli**

**Modello Organizzativo ai sensi del
Decreto legislativo 231/2001**

**ASPETTI GENERALI, CODICE ETICO, ANALISI DEI RISCHI, ORGANISMO DI
VIGILANZA, OPERAZIONI PROMANATE DAL VERTICE AZIENDALE, SISTEMA
DISCIPLINARE, DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE**

REV. 11

COPIA CONTROLLATA SI X NO •

DESTINATARIO

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

STATO DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione	Verifica	Approvazione
11	01/07/2022	Aggiornamento Reati, Whistleblowing	PRE	CDA
10	16/07/2021	Modifiche varie e sparse nel documento.	PRE	CDA
9	15/07/2020	Aggiornamento elenco reati	PRE	CDA
8	01/07/2019	Aggiornamento elenco reati Specifiche sul whistleblowing	PRE	CDA
7	02/03/2018	Aggiornamento elenco reati e sez. 6 (procedura segnalazioni)	PRE	CDA
6	15/03/2017	Aggiornamento elenco reati	PRE	CDA
5	30/06/2014	Aggiornamento veste grafica e semplificazione del contenuto di alcuni capitoli	PRE	CDA
4	04/12/13	Aggiornamento allegati Codice Etico e Sistema Disciplinare	PRE	CDA
3	20/12/12	Modifiche varie e sparse nel documento. Introdotti ALLEGATI 3 e 4	PRE	CDA
2	30/09/11	Scorporo Analisi Dei Rischi	PRE	CDA
1	04/03/11	Prima revisione	PRE	CDA

MODIFICHE

Le principali modifiche apportate al Modello, rispetto alla precedente versione, sono evidenziate con sfondo grigio nel corpo del testo; l'approvazione della nuova emissione del Modello annulla e sostituisce ogni precedente versione.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Indice Sommario

<u>Aspetti generali del Modello Organizzativo</u>	5
1. <u>Quadro normativo di riferimento</u>	5
2. <u>Struttura del modello organizzativo</u>	6
3. <u>Reati Presupposto</u>	7
<u>Analisi dei rischi</u>	9
1. <u>Premessa</u>	9
2. <u>Modalità di selezione delle persone da sottoporre al risk assessment</u>	9
3. <u>Processi operativi</u>	9
<u>Organismo di Vigilanza</u>	10
1. <u>Premessa</u>	10
2. <u>Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</u>	10
3. <u>Funzionamento</u>	11
4. <u>Modalità operative e periodicità di riporto agli organi societari</u>	11
<u>Attività a responsabilità del vertice aziendale</u>	12
1. <u>Ambito di riferimento</u>	12
2. <u>Attività di controllo</u>	12
<u>Divulgazione del Modello Organizzativo e formazione</u>	13
1. <u>Generalità</u>	13
2. <u>Comunicazione</u>	13
3. <u>Formazione</u>	13
<u>Codice Etico e Norme di Condotta</u>	14
1. <u>Premessa</u>	14
2. <u>Il codice etico: principi e ambiti di applicazione</u>	15
3. <u>Destinatari delle norme di condotta etica</u>	17
4. <u>Provvedimenti disciplinari</u>	20
5. <u>Organismo di Vigilanza</u>	22
6. <u>Segnalazioni</u>	22
7. <u>Cosa accade quando si segnala un comportamento, atto o fatto concernente l'infrazione di norme di condotta etica o di procedure interne</u>	24
8. <u>Norme di condotta etica</u>	24
<u>Generalità</u>	24
8.1 <u>Soci</u>	25
8.2 <u>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</u>	25
8.3 <u>Trasparenza nella contabilità</u>	26
8.4 <u>Controlli interni ed esterni</u>	27
8.5 <u>Conflitto d'interessi</u>	28
8.6 <u>Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà di Secoli</u>	28
8.7 <u>Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali</u>	29
8.8 <u>Divieto di falsificazione e illecito utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo</u>	29
8.9 <u>Repressione di attività terroristiche e di eversione dell'ordine democratico</u>	29
8.10 <u>Tutela dell'ambiente</u>	29
8.11 <u>Tutela del lavoratore, dell'allievo e degli ospiti per la sicurezza sui luoghi di lavoro</u>	30
8.12 <u>Utilizzo delle tecnologie informatiche</u>	30
8.13 <u>Divieto di collaborazione con associazioni criminose e riciclaggio</u>	30
8.14 <u>Diritto d'autore</u>	31
8.15 <u>Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni</u>	31
8.16 <u>Collaboratori esterni</u>	31
8.17 <u>Relazioni commerciali</u>	31
8.18 <u>Fornitori</u>	32
<u>Sistema Disciplinare</u>	33
1. <u>Premessa</u>	33
2. <u>Infrazioni</u>	33
<u>Segnalazioni</u>	35
<u>Allegato 1 – Elenco Reati Presupposto ai sensi del Decreto legislativo 231/2001</u>	36
<u>Allegato 2 - La Pubblica Amministrazione: criteri per la definizione di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio</u>	36

Aspetti generali del Modello Organizzativo

1. Quadro normativo di riferimento

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo 231/2001 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da 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 o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

La portata innovativa del Decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l’entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto legislativo 231/2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’art. 6 del Decreto in questione contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal Decreto legislativo 231/2001. In tale contesto Istituto Secoli ha provveduto ad effettuare un’analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001, al fine di elaborare un modello organizzativo coerente con la specifica attività della Società, conformemente a quanto previsto dal suddetto Decreto.

Si rileva comunque che i modelli organizzativi previsti dal Decreto legislativo 231/2001 non costituiscono un “quid novi”, poiché l’attività di Istituto di formazione svolta in forma

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

societaria dalla Società è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema (un modello), particolarmente rigoroso: si tratta di un assetto organizzativo ben formalizzato.

Per la Società si è trattato, quindi, di effettuare un riscontro delle strutture organizzative interne già attive e operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del Decreto legislativo 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto in data 4 marzo 2011 alla realizzazione del presente modello organizzativo (di seguito il “Modello Organizzativo”), al quale è stata data attuazione con la nomina dell’apposito Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione si è tuttavia riservato, a seguito di verifiche periodiche, anche sulla base delle proposte formulate dall’Organismo di Vigilanza, di procedere all’approvazione di ulteriori eventuali modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a. significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo,
- b. significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa,
- c. modifiche normative al Decreto legislativo 231/2001.

2. Struttura del modello organizzativo

Il Modello Organizzativo della Società, elaborato anche sulla base delle “Linee Guida” di Confindustria, si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- **Codice etico:** nel quale sono indicati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell’ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, nel contempo, l’efficienza e l’efficacia del Sistema di controllo interno.
- **Sistema di controllo interno:** è l’insieme degli “strumenti” volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell’ambito del Modello Organizzativo il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.
- **Linee di condotta:** introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati ex Decreto legislativo 231/2001. Si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico.
- **Schemi di controllo interno:** sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali. Tali schemi presentano un’analoga struttura, che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione. Gli **schemi di controllo interno** sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:

1. la massima separazione possibile dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
2. la c.d. “tracciabilità” delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad es. mediante apposite evidenze documentali), per consentire l’individuazione di precisi “punti” di responsabilità e la “motivazione” delle scelte stesse;
3. l’oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell’assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento a criteri precostituiti. Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto dall’art. 6 del Decreto, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone altresì il costante aggiornamento. Tale profilo è ulteriore condizione per l’applicazione dell’esimente prevista dalla norma.

3. Reati Presupposto

In base al principio di legalità espresso dall’articolo 2 del citato Decreto, l’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall’ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell’Unione Europea sia per esigenze nazionali. Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 231 del 2001 e le leggi collegabili). Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Essa permette infatti di individuare i processi e le attività dell’organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito, l’applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

Le aree dei reati presupposto (per l’analisi dei rischi)

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- II. Reati societari e di abuso dei mercati

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno
- XIII. Reati tributari
- XIV. Delitti di contrabbando
- XV. Razzismo e xenofobia
- XVI. Frode sportiva
- XVII. Pagamenti diversi dal contante
- XVIII. Delitti contro il patrimonio culturale
- XIX. Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Nota: Vedere Allegato 1 “Elenco Reati Presupposto ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001.

Analisi dei rischi

1. Premessa

L'attività di **risk assessment** e **risk ranking** alla base della costruzione del Modello Organizzativo si è svolta mediante interviste relative alle attività potenzialmente a rischio, nei confronti di selezionati dipendenti della Società e ha consentito di individuare alcune attività sensibili che, valutate in base alla loro rilevanza, hanno condotto all'identificazione di 8 processi operativi ad alto/medio rischio gestiti attraverso 7 istruzioni operative e 1 procedura, quest'ultima per la gestione amministrativa e del personale. Per le istruzioni invece si rimanda direttamente alla parte speciale del Modello in cui sono riportate come allegati.

Con riferimento alle evidenze dell'analisi dei rischi si rimanda al documento specifico.

Con riferimento alle informazioni richieste dai flussi informativi queste sono contenute in apposita tabella Flussi Informativi approvate dall'Organismo di Vigilanza, in cui si individuano per ogni informazione richiesta le modalità di ottenimento, le persone responsabili dell'invio del dato, gli eventuali casi di esclusione (es: operazioni inferiori ad un determinato valore).

2. Modalità di selezione delle persone da sottoporre al risk assessment

L'analisi dei rischi si è svolta attraverso **interviste al personale** selezionato in base ai seguenti fattori

- Persone che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua funzione dotata di autonomia finanziaria.
- Persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della Società o di sua funzione dotata di autonomia finanziaria.
- Persone che, per il ruolo ricoperto, sono potenzialmente a rischio di compiere illeciti ricompresi nella norma.
- I risultati sono contenuti nel documento Analisi dei rischi.

3. Processi operativi

Al termine dell'analisi dei rischi sono stati individuati 8 **processi “operativi” specifici** di Secoli ad alto/medio rischio ai sensi del Decreto legislativo 231/2001 o che istituzionalmente determinano un contatto con la Pubblica Amministrazione

1. Vendita di servizi formativi presso Istituto Secoli
2. Vendita di servizi formativi e consulenze presso soggetti terzi
3. Autorizzazioni e concessioni
4. Adempimenti per attività di carattere ambientale
5. Gestione raccolta differenziata rifiuti pericolosi
6. Antinfortunistica e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
7. Utilizzo degli strumenti informatici
8. Gestione amministrativa e del personale.

Rinvii: si rimanda al Modello Parte Speciale per ciò che attiene alle attività di controllo, alle indicazioni comportamentali e ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

mentre si rimanda alla procedura amministrativa per dettagli operativi sulla gestione del personale.

Organismo di Vigilanza

1. Premessa

Il Decreto legislativo 231/2001 prevede che le società possano essere esentate da responsabilità nel caso riescano a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”, previa individuazione al loro interno di un organismo “dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei predetti modelli, curandone l’aggiornamento.

In risposta a tale esigenza, il Consiglio di amministrazione dell’Istituto Carlo Secoli in data 15 dicembre 2010 ha provveduto alla costituzione di un Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere di nominare e revocare i componenti dell’Organismo di Vigilanza.

2. Compiti e funzioni dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza opera in autonomia monitorando l’efficacia, l’osservanza e l’aggiornamento dei modelli di “organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire i reati presi in considerazione nel Decreto Legislativo 231/2001.

In particolare, a fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l’organismo dovrà in un’ottica operativa svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell’**efficacia** dei Modelli dovrà:
 - condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fini di aggiornare la mappatura delle aree di attività “sensibili”;
 - verificare l’adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l’attuazione del Modello (definizione dei rapporti con collaboratori esterni, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell’**osservanza** del Modello dovrà:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all’Organismo o messe a sua disposizione;
 - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull’operatività posta in essere nell’ambito delle aree di attività “sensibili”;
 - condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all’effettuazione di **proposte di aggiornamento** del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull’adeguatezza del Modello

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività degli stessi;

- in relazione a tali **valutazioni**, presentare periodicamente all'Organo amministrativo:
 - le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata;
 - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

La funzione dell'Organismo è di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione.

3. Funzionamento

Se non vi ha provveduto il Consiglio, l'Organismo di Vigilanza nomina un Presidente ed un Segretario; quest'ultimo può anche non essere un membro dell'Organismo.

Esso si riunisce – su convocazione del Presidente - almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta si renda opportuna la sua attivazione in relazione ai compiti affidatigli.

Il Presidente definisce l'ordine del giorno tenuto conto anche di richieste del Consiglio o della direzione dell'Istituto Carlo Secoli, e convoca l'Organismo con almeno tre giorni di anticipo per iscritto (via e-mail, fax o lettera); la convocazione riporta l'ordine del giorno. Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente paragrafo, partecipino tutti i membri dell'Organismo o qualora gli assenti diano espressamente il loro consenso alla sua celebrazione.

L'Organismo è validamente convocato se sono presenti tutte e due i membri effettivi.

Alla riunione possono partecipare volta per volta invitati dal Presidente anche consulenti esterni, collaboratori, membri del Cda coinvolti nelle azioni dell'Odv. Per ogni riunione è redatto apposito verbale a cura del Segretario e sottoscritto dai partecipanti.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso durante l'esercizio delle loro funzioni.

4. Modalità operative e periodicità di riporto agli organi societari

Per l'espletamento dei compiti che gli sono assegnati, l'Organismo si avvale del supporto del Direttore Operativo, in quanto idoneo a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi, e degli altri adempimenti che l'Organismo definirà nelle sue linee guida generali.

L'Organismo in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, o se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

Il Comitato, con cadenza almeno annuale, trasmette al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sul funzionamento del Modello che ha ad oggetto:

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Attività a responsabilità del vertice aziendale

1. Ambito di riferimento

Il Decreto legislativo 231/2001 non ha modificato il sistema normativo che disciplina l'amministrazione ed il governo delle società, sicché l'autonomia decisionale dei soggetti posti al Vertice Aziendale è sostanziale ed indefettibile espressione della libertà di gestione dell'impresa in forma societaria. Tali soggetti sono identificabili nel Presidente, nei Consiglieri Delegati, nonché negli altri dirigenti con responsabilità strategica quali individuati dalla Società (c.d. key manager).

I soggetti posti al Vertice Aziendale in via ordinaria decidono operazioni che seguono i normali criteri previsti dal Modello Organizzativo, che gli stessi conoscono e condividono.

Pur tuttavia tali soggetti sono talvolta necessitati – nell'interesse della Società – ad avviare operazioni che seguono un iter procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello Organizzativo, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell'operazione.

A quest'ultima tipologia di operazione si rivolge il presente Schema di Controllo Interno.

2. Attività di controllo

Il sistema di controllo si basa sui due elementi qualificanti della tracciabilità degli atti e del flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono

- **Tracciabilità dell'operazione** in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la "ricostruibilità" a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa. Speciale riguardo deve assumere l'esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta operativa. Non necessariamente devono essere esplicitate le ragioni della decisione, ma le caratteristiche (ad es., riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato.
- Specifica **informativa**, da parte dello stesso soggetto di vertice che ha attivato l'operazione "in deroga", verso l'Organismo di Vigilanza affinché possa attuare i dovuti riscontri con sistematicità e tempestività; l'assenza di operazioni in deroga nel periodo di riferimento dovrà comunque essere oggetto di specifica informativa all'Organismo di Vigilanza da parte del soggetto di vertice. Si sottolinea, inoltre, che un ulteriore elemento di rafforzamento del sistema deriva dalla "cattura" delle operazioni dei soggetti di vertice anche attraverso i flussi informativi riguardanti le operazioni "in deroga", previsti dai singoli Schemi di Controllo Interno sui Processi Strumentali. Tali flussi contemplano, infatti, l'invio degli estremi delle operazioni "in deroga" (a

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

prescindere dalle origini delle stesse) all'Organismo di Vigilanza a cura dei Responsabili delle Funzioni materialmente esecutrici.

Divulgazione del Modello Organizzativo e formazione

1. Generalità

La **comunicazione** e la **formazione** costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico. La Direzione garantisce, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

2. Comunicazione

Al momento dell'assunzione ai **neoassunti** viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001 nell'ambito dell'istituto. Inoltre, una copia del Modello resta a disposizione per consultazione in segreteria e una copia del Codice Etico viene inoltre esposta in bacheca.

Le Risorse Umane curano e promuovono adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo.

3. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi on line, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società. La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

Codice Etico e Norme di Condotta

1. Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 231 del 2001 (e sue successive integrazioni) che ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa in sede penale delle persone giuridiche nei casi in cui i propri dipendenti o soggetti apicali commettano i reati dalla stessa legge individuati, è stato predisposto il presente Codice Etico la cui osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione dell'Istituto Carlo Secoli nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento dell'Istituto stesso nella eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte dei propri dipendenti/collaboratori.

L'Istituto Secoli è stato fondato nel 1934 dal Cav.Gr.Uff.Comm. Carlo Secoli con riconoscimento statale. Nel 1945 si è trasferito a Milano con riconoscimento del Consorzio Provinciale dell'Istruzione Tecnica della Provincia di Milano e forma giuridica ditta individuale. Dal 1976 i corsi sono riconosciuti dalla Regione Lombardia e nel 1984 è diventato una società in nome collettivo. Nel 1992, alla scomparsa del fondatore la società prende l'attuale denominazione (Istituto Carlo Secoli).

Nel 1995 la società si è trasformata in società a responsabilità limitata e dal 2002 la sede è accreditata dalla Regione Lombardia.

L'Istituto Carlo Secoli di Milano esercita in particolare, come attività commerciale, attività educative di alta formazione professionale e consulenze tecnico-formative presso aziende del settore abbigliamento ed Enti formativi sia locati in Italia sia all'estero.

Tutte le attività dell'Istituto Carlo Secoli devono essere svolte, nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, buona fede, nel rispetto dei diritti dei terzi, dipendenti, studenti, famiglie, partners commerciali e finanziari ed in genere di chiunque venga coinvolto nelle attività dell'Istituto.

Tutti coloro che lavorano nell'Istituto, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e a far osservare tali principi nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Istituto può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi o con le norme di condotta etica di seguito esposte nonché con le procedure che disciplinano tutte le attività scolastiche, educative e consulenziali.

Pertanto i dipendenti dell'Istituto, oltre ad adempiere ai doveri di lealtà, di correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere azioni in spregio alle norme di condotta etica, alle procedure dell'Istituto ed in generale alle norme di legge e attenersi ai precetti del presente Codice Etico.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

2. Il codice etico: principi e ambiti di applicazione

Nell'ambito del presente Codice le seguenti espressioni avranno il significato di seguito esplicitato:

<u>Espressioni</u>	<u>Significato</u>
Istituto Carlo Secoli	Identifica la società commerciale a responsabilità limitata "Istituto Carlo Secoli Srl", di seguito identificata come Secoli
Sede legale - operativa	Luogo in cui l'Istituto risulta avere il centro della propria attività.
Dipendenti	Con il termine dipendenti si indicano tutti i dipendenti dell'Istituto: direttore, docenti, formatori, impiegati assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato o collaboratori a progetto
Terzi	Con il termine terzi si indicano tutti i soggetti terzi che a qualsivoglia titolo svolgano attività lavorativa, anche occasionale, presso l'Istituto come stagisti, consulenti, docenti, procacciatori e altri collaboratori autonomi nonché tutti i soggetti che stipulano con l'Istituto Carlo Secoli contratti (ad esempio contratti di appalto d'opera, di servizi, di fornitura, ecc.).
Codice Etico	Indica il presente documento.
Organismo di Vigilanza	È un organismo di controllo istituito presso SECOLI con il compito di controllare il funzionamento e l'osservanza del presente Codice e delle procedure aziendali.
Responsabili	Tutti i soggetti che abbiano responsabilità apicali di direzione e coordinamento nell'ambito delle strutture dell'Istituto (direttore, presidente, funzioni e settori).

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Procedura interna	Il termine indica l'insieme delle procedure che regolamentano le attività dell'Istituto.
Norme di condotta etica	Sono le norme contenute nel presente Codice.
Soggetto apicale	Soggetti che svolgono, anche di fatto, attività e funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Istituto.
Soggetto subordinato	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

3. Destinatari delle norme di condotta etica

Personale SECOLI

Le norme di condotta etica si applicano senza eccezione a tutto il personale, ovunque operante o dislocato.

Terzi

Istituto Carlo Secoli esige il rispetto del Codice Etico anche da parte di tutti i soggetti terzi.

Il management di Istituto Carlo Secoli ed in genere tutti i dipendenti in ragione delle proprie competenze sono tenuti:

- ad informare i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, mediante consegna di una copia dello stesso comprovata dalla sottoscrizione della lettera d'impegno;
- esigere da tali soggetti, persone fisiche o giuridiche, il rispetto delle norme del Codice Etico;
- adottare la risoluzione contrattuale nei confronti dei terzi che nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati alle norme di condotta etica.

Obblighi per i dipendenti

Istituto Carlo Secoli ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui esso opera.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare tali leggi e regolamenti. Sono tenuti, altresì, a conoscere le norme contenute nel Codice e le procedure che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione. Inoltre tutti i dipendenti sono tenuti a leggere con particolare attenzione e ad applicare, nello svolgimento delle proprie attività, le procedure aziendali appositamente predisposte.

Qualora un dipendente-collaboratore necessiti di chiarimenti sui criteri di applicazione di tali procedure o delle norme di condotta etica contenute nel presente Codice, dovrà rivolgersi al proprio superiore o alla funzione che sovrintende alle procedure aziendali o ad un legale appartenente alla relativa funzione dell'Istituto o all'organo di controllo.

Tutti i dipendenti dell'Istituto Carlo Secoli ovunque dislocati ed operanti, hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme di condotta etica e/o alle procedure disciplinanti le attività di Istituto Carlo Secoli;
- essere tempestivi nel riferire qualsiasi proprio sospetto o qualsiasi sospetto che altri colleghi possano avere, in merito a possibili violazioni di una norma del Codice, o in merito ad eventuali richieste che appaiano contrarie a dette norme.

È indispensabile che il dipendente-collaboratore segnali tempestivamente all'OdV direttamente, per posta o tramite e-mail all'indirizzo: **odv231@secoli.com**, (alle modalità e condizioni descritte oltre)

- qualsiasi infrazione di una norma etica o di una procedura interna di cui abbia conoscenza diretta o indiretta;

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

- denunciare qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violare le norme di condotta etica;
- collaborare alle indagini interne condotte da SECOLI su questioni disciplinate dalle norme di condotta etica.

Nessun dipendente-collaboratore SECOLI, a qualsiasi livello, è autorizzato a prendere provvedimenti contro chiunque abbia riferito o collaborato alla soluzione di questioni inerenti il rispetto delle norme di condotta etica e delle procedure aziendali.

Ogni responsabile ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento etico un esempio per i dipendenti e collaboratori;
- indirizzare i dipendenti e collaboratori all'osservanza del Codice e sollecitare gli stessi a sollevare problemi e questioni in merito all'eventuale infrazione delle norme di condotta etica e/o delle procedure interne;
- sollecitare i dipendenti e collaboratori a segnalare eventuali carenze del Codice e delle procedure accogliendo tutti i contributi costruttivi che i dipendenti e collaboratori stessi vorranno dare al fine di migliorarne i contenuti.

Il Codice e le procedure interne sono infatti strumenti dinamici, in continua evoluzione quindi sempre perfettibili;

- adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità delle prestazioni di lavoro e che quindi tutte le operazioni e le negoziazioni compiute ed in genere i comportamenti posti in essere dai dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere realizzati, oltre che nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, anche nel rispetto delle norme previste nel Codice;
- includere nelle proprie considerazioni finalizzate alla valutazione dei dipendenti quanto fatto o detto dai medesimi per promuovere ed osservare le norme di condotta etica e le procedure interne, cosicché i dipendenti stessi comprendano che SECOLI considera il rispetto delle norme di condotta etica e delle procedure interne alla stregua del rendimento sul lavoro.

I responsabili sono tenuti altresì a:

- selezionare con particolare cura dipendenti e collaboratori esterni per impedire che vengano assegnati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno ad osservare le norme del Codice;
- riferire tempestivamente all'organo di controllo propri rilievi o notizie riferite dai dipendenti circa possibili violazioni delle norme di condotta etica;
- impedire qualunque tipo di ritorsione contro chiunque fornisca notizie in ordine alla violazione di norme di condotta etica o di procedure interne o collabori nelle indagini svolte all'occorrenza.

Tutti i responsabili sono tenuti a verificare l'adeguatezza e la rispondenza agli eventuali mutamenti della realtà aziendale delle norme di condotta etica e delle procedure interne e a redigere una relazione contenente i risultati di detta verifica, da trasmettere all'organo di controllo con cadenza semestrale a far data dalla affissione in bacheca del presente Codice.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Obblighi dei soggetti terzi

SECOLI ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti nonché delle norme di condotta etica contenute nel presente codice, anche da parte dei terzi che sono tenuti a leggere le stesse con attenzione e ad applicarle, nello svolgimento delle proprie attività e nell'esecuzione dei contratti stipulati con SECOLI.

In difetto, quale sistema sanzionatorio del terzo inadempiente a tale obbligo, SECOLI farà valere la clausola risolutiva inserita nei contratti stipulati con i terzi stessi.

Obblighi dell'Istituto

SECOLI si impegna a:

- approfondire ed aggiornare il Codice e le procedure interne al fine di adeguarli ai cambiamenti societari e delle aree di rischio alla luce della normativa vigente in materia;
- mettere a disposizione ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione ed attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere indagini e verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme di condotta etica o delle procedure regolanti le attività societarie;
- adottare adeguate misure disciplinari una volta accertate le infrazioni delle norme di condotta etica nonché delle procedure interne;
- impedire che alcuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie in ordine a possibili violazioni del Codice e/o delle procedure interne;
- assicurare la massima diffusione del Codice attraverso i seguenti canali:
 - a. trasmissione cartacea mediante consegna di una copia del Codice a tutti i dipendenti e terzi;
 - b. predisposizione di una versione sempre aggiornata del codice accessibile a tutti attraverso i siti internet dell'Istituto;
 - c. affissione in bacheca del Codice;
 - d. organizzazione di seminari ovvero sessioni informative/formative anche attraverso sistemi e modalità informatiche.

Valore contrattuale del codice e sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle norme di condotta etica o delle procedure interne

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di SECOLI ai sensi e per gli effetti dell'Art. 2104 del Codice Civile.

La violazione delle norme di condotta etica o delle procedure interne costituisce inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del posto di lavoro e salvo il risarcimento dei danni causati a SECOLI.

La violazione di una norma o di una procedura può inoltre costituire illecito penale.

Violare una norma interna significa infatti violare la legge ed incorrere in sanzioni penali (multe o pene detentive) o civili (risarcimento danni o pene pecuniarie) che possono colpire il dipendente-collaboratore e l'Istituto stesso.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Pertanto qualunque dipendente-collaboratore violi lo spirito o la lettera delle norme di condotta etica o delle procedure disciplinanti le attività di SECOLI, è soggetto ad una valutazione disciplinare effettuata dalla direzione, nel rispetto del contratto collettivo e del codice civile e informata ai seguenti principi: *Principio della tipicità delle violazioni e delle sanzioni*.

Il provvedimento disciplinare irrogato è previsto dalla contrattazione collettiva e dal codice civile: *Principio dell'autonomia ed immediatezza della sanzione*.

Data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato, la valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal datore di lavoro non deve coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, pertanto il datore di lavoro potrà erogare provvedimenti disciplinari quali ad esempio richiamo verbale, ammonizione scritta, sospensione e licenziamento, senza attendere il termine del procedimento penale, a carico del dipendente-collaboratore, come anche a prescindere dall'apertura di un processo penale.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si elencano i seguenti comportamenti passibili di misure disciplinari:

- azioni che violano le norme di condotta etica di condotta;
- azioni che violano le procedure;
- richiesta ad altri di violare una norma etica;
- mancata denuncia di effettive o sospette violazioni di una norma etica o di una violazione di legge;
- ritorsioni contro un dipendente-collaboratore o un terzo che abbia sollevato dubbi circa questioni relative all'infrazione di una norma etica o di una procedura.

4. Provvedimenti disciplinari

I comportamenti difformi alle norme di condotta etica di condotta di cui al presente codice, alle procedure e ai regolamenti dell'Istituto, alle deleghe e a quant'altro previsto dal modello organizzativo, saranno puniti, a seconda della loro gravità o della loro recidività, con i provvedimenti di seguito elencati per le diverse categorie di soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo l'accertamento disciplinare e quello penale considerati per legge autonomi e indipendenti.

L'efficace attuazione dei documenti sulla gestione del personale (Modello Organizzativo, Regolamento del Personale e Codice Etico) - di seguito indicati come DGP - non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del Decreto Legislativo 231/01.

Esso costituisce, infatti, il presidio di tutela alle procedure interne. Tali infrazioni compromettono il legame di fiducia intercorrente fra le Parti e legittimano l'applicazione da parte dell'Istituto di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Istituto è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la proporzionalità delle stesse rispetto alle violazioni rilevate. La proporzionalità dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione,
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, autonomo ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti ed assimilati

Provvedimenti disciplinari adottabili nei confronti dei lavoratori dipendenti nonché per gli altri lavoratori a questi ultimi assimilati per legge, sono quelli riportati nel CCNL, applicabile nel settore di riferimento al quale, pure, espressamente si rimanda per le concrete procedure di applicazione dei citati provvedimenti disciplinari.

Sanzioni nei confronti dei responsabili

In caso di violazione, da parte dei responsabili, delle norme di condotta etica di cui al presente codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali, delle deleghe e di quant'altro previsto dal modello organizzativo, si applicano le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale.

Ciascuna attività dell'Istituto adotta, all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo, il sistema disciplinare ad essi applicabile secondo il richiamato CCNL procedendo alla immediata risoluzione del rapporto di lavoro ove venisse compromesso il rapporto di fiducia con l'Istituto.

Sanzioni nei confronti degli amministratori (CdA)

In caso di violazione da parte di uno o più componenti del consiglio di amministrazione delle norme di condotta etica di cui al presente codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali, delle deleghe e di quant'altro previsto dal modello organizzativo, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Su iniziativa di quest'ultimo, il Consiglio di Amministrazione è incaricato di procedere, alle necessarie deliberazioni - con l'astensione del soggetto coinvolto - che dispongano gli accertamenti ritenuti necessari e opportuni ivi inclusa la revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione del soggetto coinvolto.

Sanzioni nei confronti dei Consulenti e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti o dai Fornitori in violazione delle norme di condotta etica, delle procedure e dei regolamenti aziendali tale da comportare il rischio di commissione di un Reato o di un illecito anche di natura amministrativa determina, secondo quanto previsto dalla relativa disciplina contrattuale e comunque in base alle norme del Codice Civile ovvero ad altre leggi speciali applicabili, la immediata risoluzione del contratto stesso e ogni altra sanzione contrattuale prevista, fatta salva la richiesta di risarcimento del danno.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

5. Organismo di Vigilanza

SECOLI ha istituito, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, un Organismo di Vigilanza (OdV) con i seguenti compiti:

- favorire la diffusione e la conoscenza del Codice;
- curare l'applicazione e l'aggiornamento del Codice;
- prevenire e reprimere, con la collaborazione dei destinatari, le eventuali violazioni del Codice.

L'Organismo di Vigilanza rileva e segnala i trasgressori del Codice Etico agli organi deputati all'attivazione delle procedure disciplinari e relative sanzioni mutuate dal CCNL applicato.

Il Consiglio di Amministrazione di SECOLI può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo per giusta causa.

Le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono riportate nel Regolamento.

6. Segnalazioni

Tutti i dipendenti SECOLI sono tenuti non solo a segnalare eventuali illeciti o altre irregolarità nei confronti di una norma etica o di una procedura interna o della legge in genere.

Invero l'Istituto esige che i propri dipendenti, qualora sorgessero ragionevoli dubbi sul rispetto delle norme di condotta etica, lo segnalino tempestivamente utilizzando la procedura di seguito descritta in modo da prevenire o arginare la realizzazione di condotte pericolose ovvero penalmente rilevanti al fine di salvaguardare il responsabile della violazione, l'Istituto, e quindi se stessi dagli eventuali gravi danni che possono conseguire da dette violazioni.

Infatti dall'inazione, dalla reticenza, o dal mendacio di un dipendente-collaboratore a conoscenza di comportamenti, atti o fatti inerenti la violazione di regole etiche o più in generale della legge, potrebbero scaturire gravi conseguenze sia per il responsabile della violazione sia per la società, quali ad esempio:

Per il responsabile della violazione:

- pene detentive o penali pecuniarie (ammenda o multa) derivanti da sentenze di condanna accertanti la commissione di un reato;
- obbligo di risarcire il danno patrimoniale e non patrimoniale arrecato alla società o a terzi;
- soggezione ai provvedimenti disciplinari previsti dalla legge o dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per l'Istituto:

- sanzioni interdittive quali ad esempio la temporanea sospensione dell'attività;
- nei casi più gravi la totale inibizione dallo svolgimento dell'attività attraverso la definitiva revoca dei provvedimenti di autorizzazione e di concessione;
- divieto di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- pene pecuniarie.

SECOLI si è data una puntuale procedura che ogni dipendente-collaboratore è tenuto ad utilizzare per segnalare eventuali segnalazioni di illeciti o di altre irregolarità nei

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

confronti delle norme di condotta etica, procedure interne, norme di legge in genere: rivolgersi al proprio responsabile, all'organo dirigente o all'OdV.

Un soggetto che abbia responsabilità apicali di direzione e coordinamento nell'ambito delle attività dell'Istituto (direzione, funzioni e aree) è infatti la persona più indicata per risolvere rapidamente un problema. In sua assenza, o qualora la richiesta rimanga disattesa rivolgersi ad un legale della società o direttamente all'organo di controllo.

Ogni dipendente-collaboratore ha la possibilità di sollevare una questione verbalmente o per iscritto.

Sollevare una questione apertamente vuol dire consentire una rapida soluzione dei problemi ed è indispensabile per prevenire o arginare la violazione delle norme di condotta etica o di procedure interne e quindi la consumazione di reati.

È data facoltà alle singole attività dell'Istituto di istituire "canali informativi dedicati" per facilitare le segnalazioni in forma anonima; una volta istituiti, tali canali dovranno essere diffusi capillarmente da parte dell'Istituto.

Attualmente, le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza potranno essere effettuate direttamente, tramite e-mail all'indirizzo **odv231@secoli.com** o tramite casella di posta fisica inviando lettera in busta chiusa al seguente **indirizzo IST SECOLI - SEGNALAZIONI 231 Viale Vittorio Veneto, 18/A 20124 Milano.**

L'e-mail sopra indicata vuole essere il canale scelto dall'Istituto Secoli per la segnalazione circostanziale di eventuali condotte illecite, comunicate a tale indirizzo da parte dei dipendenti o collaboratori dell'Istituto in maniera conforme a quanto previsto dalla Legge 179/2017.¹

Soffermando l'attenzione al solo settore privato, la Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative. In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, i Modelli di organizzazione gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso dovranno essere integrati al fine di prevedere, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto Legislativo n. 231/2001 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "*presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*".

¹ La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "whistleblower").

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

7. Cosa accade quando si segnala un comportamento, atto o fatto concernente l'infrazione di norme di condotta etica o di procedure interne

L'organo di controllo effettuerà un'indagine cui seguirà un'attività istruttoria, condotta dallo stesso, in esito alla quale

- Potranno essere stabiliti i provvedimenti disciplinari da adottare e le eventuali procedure da migliorare.
- Potrà essere disposta l'archiviazione del caso.

La segnalazione di violazioni di norme di condotta etica o di procedure dovrà essere gestita con assoluta riservatezza e nella piena tutela dell'anonimato del soggetto che ha effettuato detta segnalazione.

L'organo di controllo è tenuto a motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto di aprire un'indagine.

L'organo di controllo è tenuto altresì a motivare l'eventuale atto di archiviazione del caso emesso al termine della fase istruttoria qualora venga accertata l'insussistenza di profili di responsabilità a carico del dipendente-collaboratore nei confronti del quale è stata condotta l'istruttoria.

SECOLI e il suo Organismo di Vigilanza si impegnano a garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e a tutelarli da ogni possibile forma di ritorsione od effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione.

8. Norme di condotta etica

Generalità

Una condotta conforme alle norme di condotta etica e in genere alla legge contribuisce e anzi è talvolta determinante per rendere vincente e quindi di successo l'azione dell'Istituto.

Attraverso una condotta eticamente irreprensibile è agevole che SECOLI realizzi servizi di qualità, mantenga limpidi i propri rapporti con clienti e fornitori, rendendosi permanentemente competitivo sul mercato.

Con l'introduzione nel nostro ordinamento della disciplina prevista dal decreto legislativo 231/2001 e alla luce della richiesta della Regione Lombardia, tutti gli enti di formazione operanti sul territorio sono tenuti ad allinearsi agli standard più evoluti di Governance.

Peraltro, da tempo, tali standard sono presenti in diversi Paesi europei e negli Stati Uniti e sono volti ad assicurare una sempre maggiore trasparenza e chiarezza nelle attività educativo-formative.

Per adempiere agli obblighi di legge e per migliorare pianificazione, organizzazione ed erogazione dei propri servizi, SECOLI ha predisposto le regole istituzionali di carattere etico, di seguito esposte, fortemente orientate al governo e al controllo delle proprie attività e della propria struttura.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

8.1 Soci

Secoli promuove la parità e la completezza delle informazioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia responsabile e consapevole.

8.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Pagamenti illeciti

Sono proibiti i pagamenti illeciti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Si intende per Pubblica Amministrazione qualunque Istituto sia di emanazione statale (Ministeri, Uffici Fiscali, ecc.) sia locale (Regioni, Province, Comuni) istituzionalmente preposto alla cura degli interessi pubblici.

Tutti i dipendenti SECOLI, a qualsiasi livello, ovunque operanti o dislocati, sono tenuti ad astenersi dall'effettuare corresponsioni di qualunque entità al fine di ottenere benefici illeciti nel rappresentare gli interessi dell'Istituto di fronte alla Pubblica Amministrazione.

SECOLI esige che i propri dipendenti tengano comportamenti corretti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

SECOLI vieta espressamente pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali, nei confronti di qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

In particolare sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:

- non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine d'influenzare o compensare un atto del loro ufficio o la omissione di un atto del loro ufficio;
- non è consentito offrire regali o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- non è consentito raccogliere e quindi esaudire, richieste di denaro, favori, utilità da soggetti, persone fisiche o giuridiche che intendono entrare in rapporti di affari con SECOLI nonché da qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Atti di cortesia, come omaggi, contribuzioni o spese di rappresentanza sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

In ogni caso questi tipi di spesa devono essere autorizzati da un Amministratore e non devono mai avvenire in circostanze tali da dar adito a sospetti di illiceità.

SECOLI vieta altresì nei rapporti fra privati, pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali.

La presente norma si applica anche nei confronti dei terzi consulenti, rappresentanti, intermediari ed agenti, che rappresentino SECOLI sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sia nel settore privato.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

A tal proposito SECOLI vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti soggetti che: abbiano fama di corruttori; siano stati accusati di condotta illecita negli affari; abbiano rapporti familiari o di altro genere, di cui si abbia conoscenza, tali da poter influenzare illecitamente le decisioni di un qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Allo scopo di evitare o comunque arginare drasticamente il rischio relativo ai comportamenti sopra descritti ogni dipendente-collaboratore, in ragione dei propri poteri e funzioni, curerà di: osservare principi e procedure interne per la selezione dei collaboratori esterni; selezionare solo soggetti, persone fisiche e giuridiche qualificate e con buona reputazione; riferire tempestivamente al proprio superiore, dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni; includere nei contratti con i terzi l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico, nonché la risoluzione contrattuale ipso iure da far valere nei confronti di coloro che nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati al presente Codice.

Comportamenti illeciti diversi dai pagamenti

Nei confronti degli enti governativi e degli organismi internazionali, SECOLI esige il rispetto di una rigorosa etica di comportamento nonché di leggi e regolamenti vigenti con particolare riferimento agli obblighi specifici propri dei rapporti con le amministrazioni statali sia centrali che periferiche (a livello comunale, provinciale, regionale) e con gli enti ed organismi internazionali (ad esempio la Comunità Europea). I rapporti con le Istituzioni Pubbliche devono essere esclusivamente riservati alle funzioni e alle responsabilità istituzionali a ciò delegate ed improntate al rispetto della presente regola etica e delle norme di legge in genere.

Tutte le informazioni richieste o presentate alle istituzioni pubbliche devono essere veritiere e trasparenti.

È assolutamente vietato a tutti i dipendenti, a prescindere dal livello di responsabilità occupato, fornire alla Pubblica Amministrazione informazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere.

8.3 Trasparenza nella contabilità

Tutte le azioni, operazioni, e le negoziazioni compiute da SECOLI sono ispirate ai seguenti principi:

- massima correttezza gestionale;
- completezza e trasparenza delle informazioni;
- legittimità sotto il profilo legale e sostanziale;
- chiarezza e verità dei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta così da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione della provenienza e della formazione dei documenti;
- la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

È compito di ogni dipendente-collaboratore coinvolto nella redazione del bilancio di SECOLI, anche ai fini della nota integrativa, far sì che la documentazione contabile risponda ai principi sopracitati e sia facilmente rintracciabile nonché ordinata secondo criteri logici.

La legge esige l'applicazione dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità dei bilanci e delle comunicazioni sociali, SECOLI impone l'adozione di detti principi ai propri dipendenti anche al fine di salvaguardare quella fiducia che deve poter essere riposta da parte di chiunque ne sia il destinatario, nella veridicità di tutte le informazioni contenute in detti documenti.

SECOLI esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, fondi rischi e oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in tema di formazione e valutazione di bilancio.

In particolar modo i dipendenti preposti all'elaborazione dei saldi contabili di fine anno sono tenuti a controllare o a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromiche alla produzione di detti saldi, anche al fine di ridurre la possibilità di errori interpretativi.

SECOLI si è data altresì quale propria politica etica, la permanente promozione nei confronti di tutti i propri dipendenti, del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali prescritte per legge, pertanto chiunque venga coinvolto nella redazione di detti documenti è tenuto a produrre solo atti e fatti materiali rispondenti al vero.

Per tutto quanto sopra esposto SECOLI esige che anche la redazione dei prospetti informativi sia conforme ai principi di correttezza, veridicità, trasparenza dei dati e delle informazioni ivi contenute.

8.4 Controlli interni ed esterni

SECOLI promuove presso i propri dipendenti la diffusione a tutti i livelli di una cultura informata all'esistenza di controlli interni ed esterni e caratterizzata dalla consapevolezza, in capo a ciascun dipendente-collaboratore, del contributo che detti controlli danno al miglioramento dell'efficienza di tutte le proprie attività.

A tal fine ha predisposto le procedure finalizzate a favorire e ad ottenere detti controlli, affinché nei rapporti con tutti gli organi ad essi preposti, i dipendenti tengano comportamenti sempre informati ai principi di verità, accuratezza e completezza nello scambio delle informazioni ed al rispetto rigoroso di leggi e regolamenti.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti predisposti da SECOLI per indirizzare, gestire, verificare le proprie attività con l'obiettivo di: promuovere il rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne; ottenere una gestione efficace di dette attività; fornire dati contabili finanziari accurati e completi; scambiare informazioni corrette e veritiere.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

8.5 Conflitto d'interessi

Ogni Lavoratore di Secoli è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi di Secoli stesso o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice. Deve inoltre astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Secoli riconosce e rispetta il diritto dei propri Lavoratori a partecipare ad affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse di Secoli, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Lavoratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ognuno al proprio superiore o referente aziendale e all'OdV. In particolare, tutti i Lavoratori e Collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (Amministratore, Consigliere, Responsabile di funzione) e avere interessi economici o finanziari presso Fornitori, Clienti, Concorrenti o Partner commerciali di Secoli; utilizzo della propria posizione in Secoli o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi di Secoli;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso Clienti, Fornitori, Concorrenti;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Secoli.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il Lavoratore o il Collaboratore è tenuto ad informare i propri Responsabili/Referenti e anche l'OdV.

8.6 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà di Secoli

Ogni Lavoratore o Collaboratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà di Secoli, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni Lavoratore o Collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per Secoli stesso o per i suoi beni.

In particolare, ogni Lavoratore o Collaboratore è tenuto:

- ad evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse di Secoli;
- ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti di Secoli;

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

- ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- ad utilizzare i beni di proprietà di Secoli, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
- ad utilizzare tutti i beni di proprietà di Secoli esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa e, salvo quando previsto da normative specifiche e accordi interni, a non farli utilizzare o cederli a terzi, anche temporaneamente;
- ad operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

8.7 Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali

SECOLI vieta espressamente ai propri dipendenti di effettuare qualunque operazione in pregiudizio ai creditori.

SECOLI persegue infatti, quale principio etico, la tutela dell'interesse dei creditori istituzionali a non vedere diminuite le garanzie del proprio credito.

8.8 Divieto di falsificazione e illecito utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo

SECOLI, sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che i propri dipendenti rispettino, la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, sanzionerà pertanto severamente qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote.

8.9 Repressione di attività terroristiche e di eversione dell'ordine democratico

SECOLI esige dai propri dipendenti il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche nonché di eversione dell'ordine democratico, pertanto vieta anche la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

È fatto inoltre espresso divieto a ciascun dipendente-collaboratore di SECOLI, ovunque operante o dislocato di farsi coinvolgere in qualsiasi pratica o altra azione idonea a integrare condotte terroristiche o di eversione dell'ordinamento.

In caso di dubbio o qualora una situazione appaia equivoca ogni dipendente-collaboratore è chiamato a rivolgersi al proprio responsabile di funzione o ad un amministratore dell'Istituto.

8.10 Tutela dell'ambiente

SECOLI si è data quale proprio valore etico la tutela dell'ambiente ed è al riguardo costantemente impegnata.

Pertanto, esso esige da chiunque presti la propria attività lavorativa in suo favore, il più rigoroso rispetto del patrimonio ambientale e del territorio.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

È fatto assoluto divieto di trattare lo smaltimento dei rifiuti in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali.

Lo scarico intenzionale, temerario o per negligenza, o comunque l'abbandono di rifiuti nell'ambiente verrà punito con le sanzioni disciplinari di cui al contratto collettivo nazionale.

Ove, invece, la condotta descritta sia imputabile a un soggetto, che ad altro titolo presti la propria attività lavorativa per SECOLI, la sanzione sarà costituita dalla risoluzione contrattuale del rapporto "inter partes".

8.11 Tutela del lavoratore, dell'allievo e degli ospiti per la sicurezza sui luoghi di lavoro

Secoli promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, in special modo con azioni preventive, la salute e la sicurezza degli Studenti, dei Lavoratori, dei Collaboratori e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovano all'interno dei locali scolastici.

Tutti questi soggetti sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Devono essere inoltre utilizzati esclusivamente lavoratori in regola con le disposizioni in materia di permesso di soggiorno.

8.12 Utilizzo delle tecnologie informatiche

Per quanto concerne l'utilizzo di tutte le tecnologie informatiche si rimanda al regolamento del personale e degli studenti.

8.13 Divieto di collaborazione con associazioni criminali e riciclaggio

SECOLI condanna e, quindi, espressamente vieta condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali in genere e di stampo mafioso.

È inoltre vietata ogni e qualsivoglia operazione che possa concretizzarsi in un utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché qualunque attività o forma di riciclaggio.

SECOLI condanna e inibisce qualsivoglia tipo di comportamento che possa rivelarsi di intralcio alla giustizia.

Non è pertanto consentito procedere ad operazioni finanziarie, creditizie, in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali che le disciplinano.

Nessun dipendente-collaboratore a maggior ragione nessun soggetto apicale, ha l'autorità di approvare deroghe alle regole contenute nel presente Codice.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di SECOLI può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tutti i principi fin qui esposti poiché la violazione del presente Codice coincide con la violazione della legge penale e comporta l'irrogazione di sanzioni penali a carico dell'autore materiale del reato, esponendo altresì la società al rischio di subire un processo penale per il reato commesso dall'autore della violazione.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Per tutto quanto sopra esposto SECOLI sanzionerà le violazioni del presente Codice Etico e delle procedure interne, che abbiano determinato i comportamenti sopra descritti, ovvero che siano anche solo astrattamente idonei a determinarli, con l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nei termini e con le modalità descritte.

Tutti i dipendenti e a maggior ragione i soggetti apicali (responsabili di funzione e di area, dirigenti, amministratori, direttori, presidi) sono responsabili della corretta e continua applicazione dei contenuti del presente Codice.

8.14 Diritto d'autore

L'attività di duplicazione, riproduzione, detenzione, utilizzo, noleggio, distribuzione e diffusione delle opere coperte da diritto d'autore, deve essere effettuata in conformità alla legge sul diritto d'autore (L. 18/08/2000 - DPR 338 11/07/2001 e segg.), ciò vale sia per la predisposizione dei materiali didattici (da parte di docenti interni ed esterni) sia per quanto riguarda l'utilizzo di video, software, immagine fotografiche, ecc.

8.15 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente autorizzati, in conformità alle procedure adottate da Secoli.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti di Secoli.

Lavoratori e Collaboratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma si possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

8.16 Collaboratori esterni

Per sanzionare i comportamenti non conformi alle prescrizioni dei DGP posti in essere da collaboratori esterni è necessario provvedere a inserire una apposita clausola contrattuale nelle lettere di incarico o nei contratti di collaborazione, in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del collaboratore discendano danni concreti per l'Azienda (a titolo di mero esempio, non certo esaustivo, nel caso in cui sia applicata dall'Autorità Giudiziaria una delle misure previste dal Decreto legislativo 231/01).

La clausola risolutiva dovrà essere sottoposta a doppia firma ex art. 1341 e successivi del codice civile e, in caso di accertata violazione di quanto sopra, il legale rappresentante dell'Istituto dovrà provvedere alla comunicazione della risoluzione, con raccomandata A/R avente efficacia dalla data di ricevimento.

8.17 Relazioni commerciali

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto con i concorrenti. Le comunicazioni e i contratti ai clienti di Secoli devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente. Lo stile di comportamento del personale di Secoli, nei confronti della clientela anche potenziale, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Nessuna promessa, regalo o donazione può essere fatta ai clienti o potenziali clienti per averne dei vantaggi concorrenziali (fatte salve le regole in materia di omaggi o sponsorizzazioni).

8.18 Fornitori

Nella scelta dei propri fornitori, Secoli opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo assumendo comportamenti non discriminatori. I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni da rendere. Nella scelta dei propri fornitori la società deve operare nel pieno rispetto della normativa vigente. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole. Devono essere mantenute registrazioni per dimostrare tale attività.

Sistema Disciplinare

1. Premessa

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa – ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Il sistema disciplinare – Lavoratori dipendenti

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del Decreto legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione.

Quadri, impiegati, operai

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

2. Infrazioni

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nei "Principi Generali di Controllo Interno" con riferimento all'Ambiente di Controllo;

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

- Inosservanza delle prescrizioni individuate nei “Principi Generali di Controllo Interno” con riferimento alla Valutazione dei rischi, Attività di controllo, Informazione e comunicazione e Monitoraggio;
- Inosservanza degli strumenti e presidi specifici di controllo previsti nell’Appendice di cui agli Schemi di Controllo Interno e contenuti nella vigente normativa, anche di carattere aziendale vigente;
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nelle Linee di condotta;
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti negli Schemi di Controllo Interno per negligenza e senza l’esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo;
- Omissione di comunicazione dovuta all’Organismo di Vigilanza come indicata negli Schemi di Controllo Interno;
- Comportamenti a rischio (così come elencati negli Schemi di Controllo Interno dei Processi Operativi e Strumentali) tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- Comportamento a rischio (così come elencati negli Schemi di Controllo Interno dei Processi Operativi e Strumentali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo;
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto legislativo 231/2001;
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l’imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto legislativo 231/2001;
- Comportamento che ha determinato l’applicazione delle misure previste dal Decreto legislativo 231/2001.

Lavoratori dipendenti non Dirigenti

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell’infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa fino all’importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni,
- licenziamento per mancanze.

Dirigenti

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell’infrazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza e dalle Risorse Umane.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Risorse Umane. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza nella procedura di

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Amministratori

In caso di comportamenti di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, i cui membri prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Segnalazioni

Nel 2017 sono entrate in vigore le nuove norme in materia di Segnalazioni ("Whistleblowing").

Tali disposizioni hanno due obiettivi:

1. diffondere questo strumento essenziale per la gestione dei rischi e la cultura dell'integrità per le imprese;
2. estendere, anche al settore privato, le tutele da assicurarsi al soggetto che segnali potenziali illeciti rilevanti, prima previste solo per il settore pubblico.

Ogni dipendente e collaboratore deve, quindi, segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto ed in forma anonima con le seguenti modalità (vedere quanto riportato anche nel codice etico):

- **E-mail:** odv231@secoli.com
- **Posta ordinaria:** IST SECOLI - SEGNALAZIONI 231 Viale Vittorio Veneto, 18/A 20124 Milano.

La Società garantisce la tutela, anche attraverso i propri organi di controllo, contro ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei segnalanti (whistleblower), per motivi riconducibili, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Chiunque violi il principio di "non ritorsione e discriminazione" sarà sanzionato nel rispetto del sistema disciplinare generale, ferme le disposizioni di legge vigenti e quelle previste dal CCNL applicabile. Saranno del pari sanzionate le segnalazioni infondate, fatte con dolo o colpa grave.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231
Modello 231 – Parte Generale

Allegato 1 – Elenco Reati Presupposto ai sensi del Decreto legislativo 231/2001
(aggiornato a luglio 2022)

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
Art. 24	Art. 316-bis Cod. penale	Malversazione a danno dello Stato	Da 100 a 500 quote; qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o sia derivato un danno grave, da 200 a 600 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni
	Art. 316-ter Cod. penale	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	Da 100 a 500 quote; qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o sia derivato un danno grave, da 200 a 600 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni
	Art. 640, comma 2, n. 1 Cod. penale	Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico	Da 100 a 500 quote; qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o sia derivato un danno grave, da 200 a 600 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni
	Art. 640-bis Cod. penale	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	Da 100 a 500 quote; qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o sia derivato un danno grave, da 200 a 600 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni
	Art. 640-ter Cod. penale	Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico	Da 100 a 500 quote; qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o sia derivato un danno grave, da 200 a 600 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Articolo 356 c.p	Frode nelle pubbliche forniture	Da 100 a 500 quote; se, in seguito alla commissione del delitto, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità, si applica la sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
Art. 24 - bis	Art. 491-bis Cod. penale	Falsità dei documenti informatici	Da 100 a 400 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art. 615-ter Cod. penale	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art. 615- quater Cod. penale	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici	Da 100 a 300 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. b) ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 615-quinquies Cod. penale	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	Da 100 a 300 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. b) ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art.617-quarter Cod. penale	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art. 617-quinquies Cod. penale	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art.635-bis Cod. penale	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art. 635-ter Cod. penale	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art. 640-ter Cod. penale	Frode informatica con la sostituzione dell'identità digitale	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Parte III, Titolo III, Capo II del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196	Trattamento illecito dei dati, falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante per la protezione dei dati personali, inosservanza di provvedimenti del Garante	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231
Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 55, co. 9 D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231	Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. a), b), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
	Art. 640-quinquies Cod. penale	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica	Da 100 a 400 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2, lett. c), d), ed e) per un periodo da 3 mesi a 2 anni.
Art. 24- ter	Art. 416 Cod. penale	Associazione per delinquere	Da 300 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 416, comma 6 Cod. penale	Associazione per Delinquere (associata al traffico d'organi)	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 416-bis Cod. penale	Associazione di tipo mafioso	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 416- ter Cod. penale	Scambio elettorale politico-mafioso	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno
	Art. 630 Cod. penale	Sequestro di persona a scopo di estorsione	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno
	Art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno
Art. 25	Art. 407, co. 2, lett. a), n.5 Cod. procedura penale	Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo	Da 300 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 317 Cod. penale	Concussione	Da 300 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 318 Cod. penale	Corruzione per un atto d'ufficio	Da 100 a 200 quote.	Non previste.
	Art. 319 Cod. penale	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	Da 200 a 600 quote qualora il delitto sia aggravato ai sensi dell'art. 319-bis del Cod. penale, da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 319-ter, comma 1 Cod. penale	Corruzione in atti giudiziari	Da 200 a 600 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 319-ter, comma 2 Cod. penale	Corruzione in atti giudiziari	Da 300 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 319-quater Cod. penale	Induzione indebita a dare o promettere utilità	Da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 321 Cod. penale	Pene per il corruttore	In caso di reati ex art. 318 Cod. Penale da 100 a 200 quote. In caso di reati ex artt. 319 e 319-ter Cod. Penale da 200 a 600 quote. In caso di reati ex artt. 319-bis e 319-ter, comma 2, da 300 a 800 quote.	In caso di reati ex art. 318 Cod. Penale non previste. In caso di reati ex artt. 319, 319-ter, 319-bis e 319-ter, comma 2, quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 322, commi 1 e 3 Cod. penale	Istigazione alla corruzione	Da 100 a 200 quote.	Non previste.
	Art. 322, commi 2 e 4 Cod. penale	Istigazione alla corruzione	Da 200 a 600 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
Art. 25 - bis	Art. 453 Cod. penale	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate	Da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 454 Cod. penale	Alterazione di monete	Da 100 a 500 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 455 Cod. penale	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate	Da 300 a 800 quote ridotte da un terzo alla metà per le ipotesi di cui al 453 Cod. penale. Da 100 a 500 quote ridotte da un terzo alla metà per le ipotesi di cui al 454 Cod. penale.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 457 Cod. penale	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	Da 100 a 200 quote.	Non previste.
	Art. 459 Cod. penale	Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	Le stesse previste per i reati di cui agli artt. 453, 455, 457 ridotte di un terzo.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 460 Cod. penale	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 461 Cod. penale	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 464, comma 1 Cod. penale	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	Da 100 a 300 quote.	Non previste.
	Art. 464, comma 2 Cod. penale	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	Da 100 a 200 quote.	Non previste
	Art. 473 Cod. penale	Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 474 Cod. penale	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
Art. 25 - bis1	Art. 513 Cod. penale	Turbata libertà dell'industria o del commercio	Da 100 a 500 quote	Non previste
	Art. 513- bis Cod. penale	Illecita concorrenza con minaccia o violenza	Da 100 a 800 quote	Non previste

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 514 Cod. penale	Frodi contro le industrie nazionali	Da 100 a 800 quote	Non previste
	Art. 515 Cod. penale	Frode nell'esercizio del commercio	Da 100 a 500 quote	Non previste
	Art. 516 Cod. penale	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine	Da 100 a 500 quote	Non previste
	Art. 517 Cod. penale	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci	Da 100 a 500 quote	Non previste
	Art. 517-ter Cod. penale	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale	Da 100 a 500 quote	Non previste
	Art. 517-quater Cod. penale	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari	Da 100 a 500 quote	Non previste
Art. 25 - ter	Art. 2621 Cod. civ.	False comunicazioni Sociali [modificato dalla Legge 69/15, in vigore dal 14/06/2015]	Da 200 a 300 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2622, comma 1 Cod. civ.	False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	Da 300 a 660 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2622, comma 3 Cod. civ.	False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	Da 400 a 800 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2624, comma 1 Cod. civ.	Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione	Da 200 a 260 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2624, comma 2 Cod. civ.	Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione	Da 400 a 800 quote Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2625, comma 2 Cod. civ.	Impedito controllo	Da 200 a 360 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 2626 Cod. civ.	Indebita restituzione dei conferimenti	Da 200 a 360 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2627 Cod. civ.	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	Da 200 a 360 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2628 Cod. civ.	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	Da 200 a 360 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2629 Cod. civ.	Operazioni in pregiudizio dei creditori	Da 300 a 660 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2629-bis Cod. civ.	Omessa comunicazione del conflitto d'interessi	Da 400 a 1000 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2632 Cod. civ.	Formazione fittizia del capitale	Da 200 a 360 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2633 Cod. civ.	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori	Da 300 a 660 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2636 Cod. civ.	Illecita influenza sull'assemblea	Da 300 a 660 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2637 Cod. civ.	Aggiotaggio	Da 400 a 1000 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2638 Cod. civ.	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza	Da 400 a 800 quote. Qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità la sanzione è aumentata di un terzo.	Non previste
	Art. 2635 Cod. Civ.	Corruzione tra privati	Da 200 a 400 quote.	Non previste

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
Art. 25 - quater		Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Se il delitto è punito con la reclusione inferiore a 10 anni, da 200 a 700 quote. Se il delitto è punito con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo, da 400 a 1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
Art. 25 - quater¹	Art. 538-bis Cod. penale	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Da 300 a 700 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
Art. 25 - quinquies	Art. 600 Cod. penale	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù	Da 400 a 1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 600 bis, comma 1 Cod. penale	Prostituzione minorile	Da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 600 bis, comma 2 Cod. penale	Prostituzione minorile	Da 200 a 700 quote.	Non previste.
	Art. 600 ter, commi 1 e 2 Cod. penale	Pornografia minorile	Da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 600 ter, commi 3 e 4 Cod. penale	Pornografia minorile	Da 200 a 700 quote.	Non previste.
	Art. 600 quater Cod. penale	Detenzione di materiale pornografico	Da 200 a 700 quote.	Non previste.
	Art. 600 quater 1 Cod. penale	Pornografia virtuale	Da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 600 quinquies Cod. penale	Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile	Da 300 a 800 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 601 Cod. penale	Tratta di persone	Da 400 a 1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
	Art. 602 Cod. penale	Acquisto e alienazione di schiavi	Da 400 a 1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
Art. 609 Cod. penale	Adescamento di minorenni	Da 200 a 700 quote	Non previste	

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
	Art. 603 bis Cod. penale	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	Da 400 a 1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non inferiore ad 1 anno.
Art. 25 - sexies	Parte V, titolo I-bis, capo II T.U. (D.lgs. n. 58/1998)	Abusi di mercato	Da 400 a 1000 quote. Se il prodotto o il profitto del reato è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a 10 volte tale prodotto o profitto.	Non previste.
Art. 25 - septies	Art. 589 Cod. penale	Omicidio colposo	1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo da 3 mesi a 1 anno.
	Art. 590, comma 3, Cod. penale	Lesioni personali colpose	1000 quote.	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo da 3 mesi a 1 anno.
Art. 25- octies	Art. 648 Cod. penale	Ricettazione	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non superiore a 2 anni.
	Art. 648-bis Cod. penale	Riciclaggio	Da 400 a 1000 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non superiore a 2 anni.
	Art. 648-ter Cod. penale	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Da 200 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non superiore a 2 anni.
	Art. 648 – ter1 Cod. penale	Autoriciclaggio	multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.	

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231
Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
Art. 25-octies.1 D. Lgs.231/2001	<p>Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Articolo 493-ter c.p.)</p> <p>Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Articolo. 493-quater c.p.)</p> <p>Frode informatica (Articolo 640-ter)</p>	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	<p>Da 300 a 800 quote.</p> <p>Fino a 500 quote</p> <p>Fino a 500 quote</p>	Per tutte e tre le fattispecie: sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
Art. 25 - novies	Artt. 171, co. 1, let. abis), e co. 3, 171-bis, 171-ter,171-septies e 171-octies, legge 22 aprile 1941, n. 633	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Da 100 a 500 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non superiore a 1 anno.
Art. 25- decies	Art. 377- bis Cod. penale	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.	Da 100 a 500 quote	Non previste.
Art. 25 - undecies		Reati ambientali	Da 100 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo non superiore a 6 mesi e dall'art. 16, co.3.
		Disastro ambientale (452 quater)	Da 400 a 800 quote	
		Delitti colposi contro l'ambiente (452 quinquies)	Da 200a 500 quote	
		Circostanze aggravanti (452 octies)	Da 300 a 1000 quote	
Art. 25 - duodecies		Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno	Da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.	Non previste.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
		Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	Da 100 a 200 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo fino a 4 anni.
Art. 25 – terdecies		Razzismo e xenofobia	Da 200 a 800 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per un periodo da 2 a 6 anni.
Art. 25 – quaterdecies		Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa	Per i delitti fino a 500 quote Per le contravvenzioni fino a 260 quote	Quelle previste dall'art. 9, comma 2 per una durata non inferiore ad un anno
Articolo 25-septiesdecies	<p>Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (518-novies c.p.)</p> <p>Appropriazione indebita di beni culturali (518-ter c.p.)</p> <p>Importazione illecita di beni culturali (518-decies c.p.)</p> <p>Uscita o esportazione illecite di beni culturali (518-undecies c.p.)</p> <p>Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (518-duodecies c.p.)</p> <p>Contraffazione di opere d'arte (518-quaterdecies c.p.)</p> <p>Furto di beni culturali (518-bis c.p.)</p> <p>Ricettazione di beni culturali (518-quater c.p.)</p> <p>Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (518-octies c.p.)</p>	Delitti contro il patrimonio culturale	<p>Da cento a quattrocento quote</p> <p>Da duecento a cinquecento quote</p> <p>Da trecento a settecento quote</p> <p>Da quattrocento a novecento quote</p>	Sanzioni interdittive per una durata non superiore a due anni.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Norma d.lgs. 231/2001	Riferimento normativo	Reato	Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive
Art.25 - quinquiesdecies	Articolo aggiunto dalla legge n. 157/2019 e D. lgs 75/2020	Reati tributari	Vedere la nota ²	Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).
Articolo 25-duodevicies -	Riciclaggio di beni culturali (518-sexies c.p.) Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (518-terdecies c.p.)	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Da cinquecento a mille quote.	Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, venga stabilmente impiegato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali delitti.
Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001	Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020	Contrabbando	Vedere la nota ³	Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

² a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

³ 1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.
2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Istituto Secoli – Progetto Compliance 231

Modello 231 – Parte Generale

Nota:

Il Modello Organizzativo non prevede, per le ragioni di seguito esposte, schemi di controllo interni volti a prevenire la commissione di alcuni reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001, in quanto tali reati si configurano quali:

- a) Reati non rilevanti, in considerazione di attività e finalità statutarie. In tale tipologia di reati a titolo di esempio sono presenti: i “Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo” (art. 25-bis Decreto legislativo 231/2001), il delitto di “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” (art. 25-quater.1 Decreto legislativo 231/2001), i “Delitti contro la personalità individuale” (art. 25-quinquies Decreto legislativo 231/2001) e, qualora presentino il carattere di transnazionalità, i reati di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e il reato di traffico di migranti;
- b) Reati i cui rischi, come evidenziato dall’attività di risk assessment, sono sostanzialmente coperti dall’esistente strumentazione di controllo prevista dalla disciplina di Governance della Società
- c) Reati la cui rilevanza è, di per sé, marginale, e comunque coperti in termini generali dalle previsioni del Codice Etico e delle Linee di Condotta e nei Principi Generali del Controllo Interno. In tale tipologia di reati rientrano:
 - i “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico” (art. 25-quater Decreto legislativo 231/2001);
 - qualora presentino il carattere di transnazionalità, come definito nell’Allegato 1 al presente Modello Organizzativo, il reato di Favoreggiamento Personale.

Allegato 2 - La Pubblica Amministrazione: criteri per la definizione di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio

La qualificazione giuridica di pubblico ufficiale, così come quella di incaricato di pubblico servizio, dipende dalla definizione normativa dettata dagli artt. 357 (“Nozione di pubblico ufficiale”) e 358 (“Nozione della persona incaricata di pubblico servizio”) c.p. Il portato della riforma degli anni '90 si attesta essenzialmente su una definizione di “pubblico ufficiale” e di “incaricato di pubblico servizio” che fa leva su parametri oggettivi, condizionati, cioè, dalla tipologia dell’attività svolta dal soggetto. In altri termini, la nozione penalmente rilevante è svincolata da qualunque riferimento di carattere soggettivo, inteso come sussistenza in capo al soggetto di un rapporto di dipendenza dallo Stato o da altro ente pubblico.

Ai sensi dell’art. 357, 1° comma, c.p., è considerato pubblico ufficiale “agli effetti della legge penale” chi esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Il 2° comma si preoccupa poi di definire la sola nozione di “pubblica funzione amministrativa”, presumibilmente in quanto l’individuazione dei soggetti che esercitano la “funzione legislativa” e la “funzione giudiziaria” non dà di solito luogo a particolari problemi o difficoltà. In tale contesto, si colloca la definizione di pubblica funzione amministrativa, dettata dal secondo comma dell’art. 357 c.p., secondo la quale è “pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norma di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”, laddove per norme di diritto pubblico si intendono quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico. Una prima conclusione può a questo punto essere tratta: l’attribuzione della qualifica di pubblico ufficiale dipende da una valutazione di carattere oggettivo (volta a verificare se l’attività svolta e singolarmente considerata, è disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi) e di carattere funzionale (intesa a controllare se quella stessa attività si presenti nella sua concreta manifestazione come caratterizzata dalla possibilità di esercizio di taluni poteri tipici della pubblica funzione – poteri autorizzativi o certificativi – ovvero come la manifestazione o la realizzazione della volontà della pubblica amministrazione).

* * *

L’art. 358 c.p. recita: “Sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”. Ne consegue che il “servizio”, affinché possa definirsi “pubblico”, deve essere disciplinato – così come la “pubblica funzione” - da norme di diritto pubblico; tuttavia il “servizio” si caratterizza per l’assenza dei poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione. La legge inoltre precisa che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di “semplici mansioni d’ordine” o la “prestazione di opera meramente materiale”.