

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO

I

---

MP

---

ACT

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	
1. LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI DA REATO	6
1.1 Il decreto legislativo 231/2001	
1.2 I destinatari del Decreto	
1.3 I Reati Presupposto	
1.4 I presupposti della responsabilità	
1.4.1. I requisiti oggettivi	
1.4.2. I requisiti soggettivi	
1.5. Le sanzioni	
1.5.1. La sanzione pecuniaria	
1.5.2. Le sanzioni interdittive	
1.5.3. La pubblicazione della sentenza	
1.5.4. La confisca del prezzo o del profitto	
1.5.5. Le misure cautelari	
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001	13
2.1 Funzione ed effetti giuridici del Modello Organizzativo	
2.2 Il contenuto del Modello Organizzativo	
2.3 Strumenti di riferimento per la redazione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01	
2.4 Le caratteristiche di un Modello Organizzativo efficace	
2.5 Modello Organizzativo e Codice Etico	
2.6 Modello Organizzativo e Gruppi di società	
3. IL MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PRADA S.P.A.	17
3.1 Descrizione della struttura societaria di Prada S.p.A.	
3.2 Il Modello Organizzativo di Prada S.p.A.	
3.3 I Destinatari del Modello	
3.4 Struttura del Modello	
3.5 Obblighi di aggiornamento del Modello	
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.1 L'OdV di Prada S.p.A.	
4.2 Funzioni e poteri dell'OdV	
4.3 Obblighi dell'OdV in materia di reporting	

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV	25
5.1 I flussi informativi del Consiglio di Amministrazione e delle funzioni aziendali	
5.2 Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing)	
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	28
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	28

# — Definizioni

Le seguenti definizioni si riferiscono alla terminologia utilizzata nel presente Modello. Esse sono integrate dalle ulteriori eventuali definizioni contenute all'interno delle Parti Speciali del Modello ovvero nei singoli documenti ad esso allegati.

**Apicali:** persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

**Attività a rischio o attività sensibili:** attività svolte dalla Società nell'ambito delle quali potrebbe astrattamente insinuarsi la commissione di reati presupposto.

**Collaboratori esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Fornitori, i Partner, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Prada S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di qualsiasi altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società

**Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A, nonché i relativi aggiornamenti.

**Decreto Legislativo 231/2001 o il Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e successive modifiche e integrazioni.

**Destinatari:** gli Esponenti aziendali, i Dipendenti di ogni ordine e grado della Società, nonché i Consulenti, i Fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali la Società abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività a rischio ai sensi del Decreto.

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, che, come tali, sono sottoposti all'altrui direzione e controllo.

**Ente/i:** soggetti dotati di personalità giuridica, società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

**Esponenti aziendali:** amministratori, organi di controllo, liquidatori e dirigenti di Prada S.p.A..

**Gruppo:** Prada S.p.A. e le altre società dalla medesima controllate.

**HSE:** le strutture Health & Safety e Tutela dell'Ambiente di Prada, che presidiano la normativa e la giurisprudenza sulle tematiche della salute, sicurezza e ambiente, con compiti di coordinamento, supporto, monitoraggio e controllo preventivo delle attività in materia di salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente.

**Incaricati di pubblico servizio:** l'art. 358 c.p. precisa che «...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...».

Il Legislatore definisce la nozione di "pubblico servizio" attraverso due criteri, uno positivo ed uno negativo.

Secondo il primo criterio, il "servizio", affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato da norme di diritto pubblico; il secondo criterio specifica che il pubblico servizio per dirsi tale deve essere privo dei poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa, tipici della "pubblica funzione". Il legislatore ha, inoltre, precisato che non può mai costituire "servizio pubblico" lo svolgimento di "semplici mansioni di ordine" né la "prestazione di opera meramente materiale".

Con riferimento alle attività che vengono svolte da soggetti privati in base ad un rapporto concessorio da parte di un soggetto pubblico, si ritiene che, ai fini della classificazione dell'intera attività svolta nell'ambito di tale rapporto alla stregua di "pubblico servizio", sia necessario accertare se le singole attività siano soggette ad una disciplina pubblicistica, non essendo sufficiente l'esistenza di un atto autoritativo di investitura soggettiva.

Al fine di facilitare l'individuazione del carattere pubblicistico di un ente, la giurisprudenza ha elaborato alcuni "indici rivelatori", applicati soprattutto in relazione a casi concernenti società per azioni a partecipazione pubblica. Tra gli indicatori più rilevanti vi sono:

- **a - la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;**
- **b - la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione;**
- **c - l'apporto finanziario da parte dello Stato;**
- **d - l'immanenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.**

Sulla base di quanto sopra riportato, l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente, ma anche dalle funzioni effettivamente svolte dal soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

**Modello organizzativo o Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Prada S.p.A. ai sensi del Decreto

**Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

**Organismo di Vigilanza 231 o OdV:** Organismo collegiale, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo 231, ai sensi dell'art. 6, c. 1 lett. b, del Decreto.

**Parte Speciale:** sezione del Modello in cui, all'esito delle evidenze emerse nell'ambito delle attività di risk assessment, vengono identificate le fattispecie di reato da cui può astrattamente derivare una responsabilità in capo all'Ente, vengono individuate le attività a rischio e i principali soggetti nonché le principali funzioni coinvolti in tali attività, vengono indicati i principi di comportamento e le procedure aziendali

a cui tutti i Destinatari devono attenersi nonché i presidi di controllo posti in essere dalla Società al fine di prevenire ed evitare la commissione dei reati presupposto.

**Prada o la Società:** Prada S.p.A.

**Presidi di controllo:** il complesso delle regole e delle procedure predisposte dalla Società per la prevenzione dei reati presupposto.

**Pubblica Amministrazione:** qualsiasi persona giuridica a cui è affidata la cura di interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e/o di atti autoritativi.

È opportuno evidenziare che il codice penale non fornisce alcuna definizione legislativa di pubblica amministrazione; tuttavia, la Relazione Ministeriale relativa al Codice Penale, la dottrina e la giurisprudenza, propendendo per un approccio sostanziale, considerano appartenenti alla "Pubblica Amministrazione" tutti quegli enti che svolgono "le attività dello Stato e degli altri enti pubblici".

Nel tentativo di formulare una preliminare e solo parziale classificazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, il D.lgs. 165/2001, che disciplina il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, all'art. 1, comma 2 ha definito come amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

Va precisato, tuttavia, che non tutte le persone fisiche che agiscono nell'ambito e in relazione ai suddetti enti possono considerarsi titolari delle qualifiche soggettive richieste dai reati contro la Pubblica Amministrazione. In particolare, a tal fine, assumono rilievo le figure dei "Pubblici Ufficiali" (art. 357 c.p.), degli "Incaricati di Pubblico Servizio" (art. 358 c.p.) e delle "Persone esercenti un servizio di pubblica utilità" (art. 359 c.p.).

**Pubblico Ufficiale:** ai sensi dell'art. 357, primo comma, c.p., è considerato pubblico ufficiale "agli effetti della legge penale "colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Il secondo comma esplicita inoltre che «...è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi...».

La citata definizione normativa delimita "esternamente" la funzione amministrativa, mediante ricorso ad un criterio formale, che fa riferimento alla natura della disciplina, precisando che è pubblica la funzione amministrativa prevista da "norme di diritto pubblico", ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico, che, come tali, vengono contrapposte alle norme di diritto privato.

Il secondo comma dell'art. 357 c.p., invece, recepisce alcuni dei principali criteri di massima individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina per differenziare la nozione di "pubblica funzione" da quella di "servizio pubblico". In particolare, seguendo un approccio sostanziale, vengono definite come "funzioni pubbliche" tutte quelle attività amministrative che rispettivamente ed alternativamente costituiscono esercizio di: (a) poteri deliberativi; (b) poteri autoritativi; (c) poteri certificativi. Il Legislatore non ha, invece, compiuto un'analoga attività definitoria per precisare la nozione di "funzione legislativa" e "funzione giudiziaria".

**Reati Presupposto o Reati:** elenco dei reati previsti dal Decreto, la cui commissione da parte di Apicali o Dipendenti potrebbe dar luogo ad una responsabilità della Società.

**Risk assessment:** attività condotta da professionisti esterni incaricati dalla Società, finalizzata ad individuare e "mappare" le attività sensibili e le funzioni aziendali che potrebbero teoricamente risultare esposte al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto. Tale attività si sostanzia nello studio delle procedure aziendali e della ulteriore documentazione fornita dalla Società, nello svolgimento di interviste con ciascuna delle diverse funzioni aziendali interessate, nell'analisi con queste ultime dei profili più rilevanti legati allo svolgimento delle relative attività sensibili e nell'individuazione e/o implementazione di presidi da adottare in prevenzione dei rischi di commissione dei reati.

**Whistleblowing:** strumento che consente a dipendenti, consulenti, collaboratori e a qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società di denunciare le irregolarità di cui sia eventualmente venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa o in qualsivoglia altra circostanza e di presentare, altresì, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o di violazioni del Modello della Società, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

# Parte generale

## — 1. La responsabilità degli enti da reato

### 1.1. Il decreto legislativo 231/2001

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, entrato in vigore il 4 luglio del medesimo anno, è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", dando così attuazione agli articoli 11 e 14 della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, con cui il Governo era stato investito del compito di adempiere agli obblighi, assunti in sede internazionale, di adeguamento alle convenzioni sottoscritte in materia di responsabilità degli enti da reato e, in particolare:

- alla **Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;**
- alla **Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;**
- alla **Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici funzionari stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.**

Tale Decreto, superando il risalente brocardo "societas delinquere non potest", ha introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità di natura formalmente amministrativa (assimilabile tuttavia nella sostanza, per ritualità ed afflittività, alla responsabilità penale) per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente dai soggetti a quest'ultimo funzionalmente collegati.

In particolare, la ratio dell'intervento normativo è stata quella di affiancare alla responsabilità penale della persona fisica, che ha materialmente commesso il reato, anche una forma di responsabilità per l'ente che, colpevolmente o finanche intenzionalmente, abbia reso possibile l'illecito.

Dunque, non si tratta - come invece accade in altri ordinamenti - di una forma di responsabilità oggettiva ed ascrivibile in via automatica alla società tutte le volte in cui venga commesso un reato, indicato nel catalogo dei reati-presupposto, nel suo interesse o a suo vantaggio, ma, al contrario, di una responsabilità che muove da un giudizio di rimprovero legato ad un deficit organizzativo e di controllo riscontrato all'interno dell'ente stesso, che abbia in qualche modo favorito, se non addirittura incentivato, la commissione dei reati presupposto da parte delle persone fisiche ad esso funzionalmente connesse.

### 1.2. I destinatari del Decreto

L'ambito soggettivo di applicabilità della normativa in parola è definito all'art. 1 del Decreto, che individua i destinatari della disciplina negli "enti forniti di personalità giuridica" (ad es. le associazioni riconosciute e le fondazioni dotate di personalità giuridica, così come le società di capitali, che per il nostro ordinamento hanno autonomia patrimoniale perfetta) e nelle "società e associazioni anche prive di personalità giuridica" (quali associazioni non riconosciute, comitati, etc.).

Per espressa previsione del comma 3 dello stesso art. 1, invece, il Decreto non trova invece applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, etc.), degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i sindacati e i partiti politici).

### 1.3. I Reati Presupposto

L'eventuale responsabilità dell'ente deve considerarsi limitata esclusivamente ai reati richiamati agli artt. 24 e ss. del Decreto, ossia ai cc.dd. Reati Presupposto.

Il testo originario del Decreto si limitava a individuare, quali Reati Presupposto, determinate fattispecie a tutela della pubblica amministrazione e del suo patrimonio. Nel corso degli anni, tuttavia, il Legislatore, anche al fine di uniformarsi ai vari obblighi internazionali nel contempo sopraggiunti, ha progressivamente ampliato il numero e la tipologia di reati da cui può scaturire la responsabilità in capo all'ente.

Un elenco puntuale dei Reati Presupposto previsti dal Decreto è consultabile all'Allegato B del Modello, costantemente aggiornato dalla Società con il recepimento delle più recenti novità e/o modifiche normative.

#### — **Delitti tentati (Art. 26)**

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente sussiste anche qualora i reati presupposto si siano manifestati nella forma del delitto tentato (art. 56 c.p.), ossia quando la persona fisica si sia limitata a porre in essere "...atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto..." compreso tra quelli previsti dal Decreto.

In questi casi, il Decreto prevede che l'importo delle pene pecuniarie e la durata delle sanzioni interdittive, previste per la fattispecie, siano ridotte da un terzo alla metà e che, qualora l'agente "...volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento", sia esclusa l'irrogazione di qualsivoglia sanzione.

Quella da ultimo menzionata non è altro che un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo" previsto dall'art. 56, comma 4, c.p., in cui l'esclusione delle sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

#### — **Reati commessi all'estero e reati transnazionali**

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, è previsto che "nei casi e alle condizioni previsti agli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale"(ossia per tutte quelle ipotesi in cui l'ordinamento penale italiano riconosce la giurisdizione dello Stato sui delitti commessi all'estero dalle persone fisiche<sup>1</sup>), anche gli enti aventi la loro sede principale nel territorio dello Stato rispondono dei reati commessi all'estero, a condizione, tuttavia, che contro gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1 Si tratta, in particolare, dei reati contro la personalità dello Stato italiano, dei delitti di contraffazione del sigillo dello stato italiano, dei delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, dei delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato (art. 7 c.p.), oltre che degli altri delitti politici non previsti dall'art. 7 c.p. (art. 8 c.p.), dei delitti commessi all'estero dal cittadino italiano, per i quali la legge italiana stabilisce la pena dell'ergastolo o della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni (art. 9 c.p.), e dei delitti commessi dallo straniero all'estero, puniti con la pena dell'ergastolo o della reclusione non inferiore nel minimo ad un anno, e sempre che lo straniero si trovi nel territorio dello Stato (art. 10 c.p.).

2 Si tratta, in particolare, delle fattispecie di associazione a delinquere, associazione a delinquere di tipo mafioso, associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope e traffico di migranti.

Con la legge n. 146 del 16 marzo 2006, con cui sono stati ratificati la Convenzione ed i Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale rispettivamente il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, è stato altresì previsto, all'art. 10, che gli enti siano soggetti a responsabilità ai sensi del Decreto in relazione a determinati reati associativi<sup>2</sup> qualora questi ultimi siano connotati dal carattere della transnazionalità.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 della stessa legge, un reato deve considerarsi "transnazionale" quando nella sua commissione sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e quando lo stesso sia punito con la reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, nonché quando, alternativamente: 1) sia commesso in più di uno Stato; 2) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; 3) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; 4) sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

#### — **Reati commessi nel territorio dello Stato da società estere**

Una tematica particolarmente attuale, su cui la giurisprudenza di legittimità ha da poco avuto modo di pronunciarsi, è quella che verte sulla sussistenza o meno della giurisdizione del giudice italiano, ai fini della responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, nelle ipotesi di reato presupposto commesso sul territorio dello Stato da società aventi la propria sede legale ed esercenti l'attività organizzativa e gestionale in territorio estero.

In riferimento a queste ipotesi (a differenza di quanto visto in merito all'art. 4, relativamente ai reati commessi all'estero da società che abbiano la loro sede principale nel territorio dello Stato), il Decreto



non ha predisposto un'apposita disciplina, il che aveva indotto inizialmente a ipotizzare che, a tal riguardo,

il giudice italiano non avesse giurisdizione sull'eventuale responsabilità da reato attribuibile all'ente.

Tuttavia, con la recente sentenza n. 32899 dell'8 gennaio 2021, la Corte di Cassazione ha avuto modo di chiarire come, in tema di responsabilità da reato degli enti, qualora il reato-presupposto sia stato commesso sul territorio italiano, sussiste la giurisdizione nazionale per l'illecito amministrativo della persona giuridica anche nell'ipotesi in cui quest'ultima abbia esclusiva sede all'estero, perché il luogo di commissione dell'illecito, che determina la giurisdizione del giudice procedente, è quello in cui si consuma il reato presupposto.

#### 1.4. I presupposti della responsabilità

I requisiti per l'imputazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti, in linea con quanto precisato nella relazione governativa di accompagnamento al Decreto, vengono comunemente distinti in oggettivi e soggettivi.

##### 1.4.1. I requisiti oggettivi

###### — La commissione di un reato presupposto

In linea con quanto garantito dal principio di legalità, l'art. 2 del Decreto prevede che l'ente non possa essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato, nonché le relative sanzioni, non siano state espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Pertanto, il primo requisito oggettivo necessario affinché possa dirsi applicabile la responsabilità da reato dell'ente è che sia stato posto in essere, in forma compiuta o tentata, uno dei reati presupposti espressamente previsti agli artt. 24 e ss. del Decreto con una norma entrata in vigore prima della commissione del fatto.

###### — L'autore del reato presupposto

Ai fini dell'eventuale accertamento di responsabilità, è

altresì necessario che le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto siano state commesse da soggetti che vantino con l'ente un rapporto qualificato.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, infatti, l'ente risponde esclusivamente per i reati presupposti **commessi** nel suo interesse o in suo vantaggio **da:**

- 1 - soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (cc.dd. **Apicali**);
- 2 - soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cc.dd. **Apicali di fatto**);
- 3 - soggetti sottoposti alla direzione o alla sorveglianza di uno dei soggetti sopraindicati (cc. dd. **Dipendenti o Sottoposti**).

Quanto alla individuazione dei soggetti Apicali, essa segue un criterio oggettivo-funzionale incentrato non sulla qualifica formale bensì sulla funzione concretamente svolta, dovendovi rientrare, dunque, non solo i soggetti che comunemente rappresentano l'apice della struttura societaria (quali, ad esempio, l'amministratore unico o il consiglio di amministrazione nel suo complesso), ma, in linea con i principi di personalità della responsabilità penale e di effettività, anche tutti quei soggetti che esprimono la volontà dell'ente e definiscono le politiche gestionali della società.

Quanto ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli organi apicali, anche tale categoria, nel corso del tempo, è stata intesa in senso estensivo, non potendosi dunque circoscrivere ai soli lavoratori subordinati, ma dovendosi ivi ricomprendere anche tutti quei soggetti parasubordinati o finanche esterni all'ente (quali, ad esempio, gli agenti, i consulenti, i fornitori e gli altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'impresa), che, in esecuzione di un incarico e sotto la direzione e il controllo dei soggetti apicali, abbiano posto in essere un reato presupposto nell'interesse e a vantaggio dell'ente<sup>3</sup>.

3 Apripista di questa tesi estensiva è stata una nota ordinanza emessa dal Tribunale di Milano, Ufficio G.I.P. il 27 aprile 2004, che ha disposto nei confronti di una conosciuta multinazionale- sottoposta a procedimento per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto con l'accusa di aver integrato il reato di corruzione- la misura interdittiva, sottoforma di misura cautelare, del divieto di contrattare con la PA per un anno; in quell'occasione, il Tribunale aveva valutato i gravi indizi di illiceità della condotta tenuta non solo da due dei suoi dipendenti, ma anche da un consulente esterno cui la società si era rivolta, senza che l'estraneità all'organigramma aziendale di quest'ultimo potesse valere in alcun modo ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente.

In relazione ai reati presupposto commessi dai sottoposti, va peraltro precisato che l'art. 7 del Decreto dispone che l'ente può ritenersi responsabile di tali condotte solamente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dei soggetti con poteri di gestione (art. 7, d.lgs. 231/01).

#### — Autonomia della responsabilità dell'ente

In virtù del principio di "autonomia della responsabilità dell'ente", sancito dall'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a particolari condizioni soggettive della persona fisica autore del reato e a peculiari vicende processuali riguardanti il reato-presupposto.

In particolare, l'art. 8 sancisce che l'ente non può giovare né della non punibilità della persona fisica che ha materialmente integrato il reato presupposto né della mancata individuazione di quest'ultima, nonché di cause di estinzione del reato presupposto diverse dall'amnistia.

#### — Interesse o vantaggio

Un ulteriore requisito oggettivo, necessario ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente, è indicato al già citato art. 5 del Decreto, che pone come condizione espressa che il reato presupposto, commesso dagli Apicali o dai Sottoposti, debba essere commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente.

A tal proposito, merita di essere evidenziato che in ambito giurisprudenziale questi due criteri sono stati intesi come tra loro concettualmente distinti ed accertabili secondo due differenti prospettive.

Per un verso, infatti, il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; in questo senso, quindi, tale requisito rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato, a nulla rilevando che tale beneficio venga poi effettivamente raggiunto<sup>4</sup>.

Per altro verso, il criterio del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito<sup>5</sup>.

Strettamente connesse ai requisiti oggettivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente appena esposti sono poi le particolari ipotesi di esclusione della responsabilità e di responsabilità attenuata previste dal Decreto rispettivamente agli articoli 5, comma 2, e 12, comma 1, lett. a).

Con la prima, è stato infatti espressamente previsto che l'ente debba dirsi in ogni caso esente da responsabilità qualora sia provato che gli apicali o i sottoposti, che hanno materialmente commesso il reato presupposto, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 co. 2).

In giurisprudenza è stato chiarito che tale esimente trova applicazione anche laddove il reato abbia prodotto un effettivo vantaggio in capo all'ente: il fatto che gli autori del reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, infatti, determina il venir meno dello schema di immedesimazione organica tra soggetto ed ente e l'illecito commesso, pur tornando a vantaggio dell'ente, non può più ritenersi come fatto suo proprio, ma deve ritenersi un vantaggio fortuito, non attribuibile alla volontà della persona giuridica<sup>6</sup>.

Se, invece, l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente (ma non esclusivo) interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ricorre un'ipotesi di riduzione della sanzione amministrativa a norma dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto.

#### 1.4.2. I requisiti soggettivi

L'integrazione di tutti i requisiti oggettivi indicati ai paragrafi precedenti è condizione necessaria ma non sufficiente per il sorgere della responsabilità in capo all'ente. Ai fini della responsabilità, infatti, il Decreto richiede altresì l'integrazione di ulteriori requisiti di natura soggettiva, volti all'accertamento di un autonomo rimprovero di colpevolezza nei confronti dell'ente, che si sostanzia in un deficit

4 In questo senso, Cass. pen., SS.UU., sent. del 24 aprile 2014 n. 38343; più di recente, ex multis, Cass. pen., Sez. IV, sent. del 3 marzo 2021, n. 22256.

5 Ibidem.

6 In questo senso, ex multis, Cass. pen., Sez. I, sent. del 26 giugno 2015 n. 43689; Cass. pen., Sez. II, sent. del 23 dicembre 2020, n. 37381.

dell'organizzazione o dell'attività, rispetto ad un modello di diligenza esigibile dalla società nel suo insieme.

Più precisamente, il Decreto diversifica le modalità di accertamento della responsabilità dell'ente a seconda del soggetto autore del reato presupposto.

La commissione di un reato presupposto da parte di uno dei **soggetti apicali** è in genere una condizione sufficiente ad impegnare la responsabilità dell'ente, a meno che quest'ultimo, su cui incombe un preciso onere probatorio, non dia prova delle condizioni esimenti indicate all'art. 6, comma 1, del Decreto, ossia:

- **a - l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione dell'illecito, di modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e rispondenti ad una serie di complesse esigenze di cui al comma 2 del citato art. 6;**
- **b - il conferimento ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, di compiti di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei suddetti modelli;**
- **c - il fatto che la realizzazione del reato si sia resa possibile perché gli autori hanno fraudolentemente eluso i modelli di organizzazione e di gestione;**
- **d - l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).**

In altre parole, quindi, affinché l'ente vada esente, in questi casi, da responsabilità è necessaria la predisposizione ed attuazione di piani di organizzazione a valenza preventiva, dotati della massima **effettività**; piani tuttavia elusi dal soggetto apicale che commette il reato.

Si tratta di una **presunzione relativa** (o iuris tantum, che ammette, dunque, prova contraria) di appartenenza del reato all'organizzazione ed alla stessa politica dell'impresa, con una vera e propria inversione dell'onere della prova che, contrariamente alle regole generali del processo penale, ricade in capo all'ente sottoposto al procedimento. La prospettiva è diametralmente invertita, invece, qualora l'autore del reato presupposto sia un

**soggetto sottoposto all'altrui direzione**. In questo caso, l'art. 7 del Decreto dispone che la responsabilità

dell'ente sussiste solamente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che l'ente avrebbe dovuto garantire; tale circostanza, in linea con i principii generali che regolano la ripartizione dell'onere probatorio nel processo penale, dovrà essere provata in giudizio dalla pubblica accusa, e ciò senza che possa ipotizzarsi alcuna presunzione di riferibilità del reato all'ente.

Per espressa previsione dello stesso art. 7, nell'eventualità in cui il reato presupposto sia commesso da un sottoposto, in ogni caso la responsabilità resta esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia **adottato ed efficacemente attuato** un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

## 1.5. Le sanzioni

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni, che, in base al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, sono espressamente individuate dal Legislatore.

In questo senso, l'art. 9 del Decreto prevede l'applicabilità nei confronti dell'ente delle seguenti misure sanzionatorie:

- **a - sanzioni pecuniarie;**
- **b - sanzioni interdittive;**
- **c - pubblicazione della sentenza;**
- **d - confisca.**

Dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione, nei confronti dell'ente, di una sanzione pecuniaria, nella misura indicata dalla legge, nonché la confisca di ciò che costituisce il prezzo ovvero il profitto del reato, anche per equivalente.

Accanto alla sanzione pecuniaria, il Decreto ha previsto, altresì, la possibilità di comminare all'ente sanzioni di natura interdittiva - che possono essere

applicate anche in via cautelare, ove ricorrano i presupposti indicati dall'art. 45 del Decreto - nonché la pubblicazione della sentenza.

### 1.5.1. La sanzione pecuniaria

La quantificazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di determinazione per "quote": per ciascun illecito, infatti, la legge determina in astratto un numero minimo e un numero massimo di quote irrogabili, sullo stesso modello degli ambiti edittali che connotano tradizionalmente il sistema sanzionatorio relativo alle persone fisiche.

L'art. 10 del Decreto stabilisce che, in generale, il numero di quote irrogabili non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'ammontare delle singole quote deve essere individuato tra un importo minimo di 258,00 Euro e un importo massimo di 1.549,00 Euro.

Nell'ambito di questi range edittali, il giudice, una volta accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, seguendo i criteri indicati all'art. 11, ossia:

- ai fini della determinazione del numero di quote, tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, dell'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito e/o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ai fini della determinazione dell'importo della singola quota, vengono considerate, invece, le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo tale che sia al contempo rispettato il principio costituzionale di proporzionalità e garantita l'efficacia della sanzione.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto, poi, è stabilito che la sanzione pecuniaria - che non può comunque essere superiore a 103.291,00 Euro - sia ridotta:

#### — 1. della metà se:

- a** - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero
- b** - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

#### — 2. da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado (comma 2), si verifichi una delle seguenti condizioni:

- a** - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b** - è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

#### — 3. dalla metà ai due terzi, qualora si verifichino entrambe tali condizioni di cui all'art. 12, comma 2.

### 1.5.2. Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge, il giudice penale può applicare all'ente le seguenti sanzioni interdittive, individuate dal Decreto all'art. 9, comma 2:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Al pari di quanto accade per le sanzioni pecuniarie, il giudice penale può comminare all'ente le sanzioni interdittive solo qualora sussista un'espressa previsione normativa che le preveda in relazione al reato presupposto in concreto integrato.

Differentemente da quanto previsto per le sanzioni pecuniarie, però, le sanzioni interdittive si applicano solo quando ricorra, alternativamente, almeno una delle seguenti condizioni previste dall'art. 13:

- a - nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti ad essi sottoposti

- e la commissione del reato è stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- b - in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, la sanzione interdittiva, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 13, fatte salve le particolari ipotesi di deroga previste dall'art. 25, comma 5<sup>7</sup>, del Decreto, ha una **durata** non inferiore nel minimo a tre mesi e non superiore nel massimo a due anni.

Considerata l'elevata pervasività di questa tipologia di sanzioni, esse devono ricevere un'applicazione mirata e puntuale: devono, invero, essere riferite in modo **specifico al settore di attività** dell'ente in cui si è realizzato l'illecito (art. 14) e devono essere modulate nel rispetto dei principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà<sup>8</sup>.

Ai sensi dell'art. 14, commi 3 e 4, del Decreto, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente ma la sanzione - più grave - dell'interdizione dall'esercizio dell'attività deve essere applicata solo nel caso in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre, a determinate condizioni, la prosecuzione dell'attività, nominando un **commissario giudiziale** (art. 15). L'art. 16 del Decreto introduce, poi, la possibilità di comminare sanzioni interdittive in **via definitiva**, quali:

- l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato già condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea ovvero qualora l'ente (o una sua unità organizzativa) venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità ai sensi del Decreto;

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o il divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando l'ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine, il Decreto prevede, all'art. 17, un'ipotesi di esclusione dell'applicazione delle sanzioni interdittive, qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

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

### 1.5.3. La pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, il giudice può altresì disporre, quando commina all'ente una sanzione interdittiva, l'applicazione della sanzione della pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, avviene secondo le modalità e nei luoghi definiti all'art. 36 del codice<sup>9</sup>, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

### 1.5.4. La confisca del prezzo o del profitto

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, "è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede".

<sup>7</sup> Tale norma introduce, insieme al successivo comma 5 bis, un regime eccezionale di applicazione delle misure interdittive con riguardo ad alcuni delitti commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, ed è stata recentemente modificata con Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. legge "spazzacorrotti").

<sup>8</sup> Cass. pen., Sez. VI, sentenza n. 20560, del 2010.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 36 del codice penale, la sentenza di condanna "è pubblicata mediante affissione nel Comune ove è stata pronunciata, in quello ove il delitto fu commesso e in quello di ultima residenza del condannato", oltre che "nel sito internet del Ministero della giustizia".

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (cd. "confisca per equivalente").

#### 1.5.5. Le misure cautelari

Il Decreto, all'art. 45, prevede la possibilità di applicare in via cautelare le **sanzioni interdittive** previste all'art. 9, comma 2, qualora ricorrano i seguenti presupposti:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

In questo caso, le sanzioni interdittive sono applicate all'ente dal giudice che procede, su richiesta del pubblico ministero.

In via cautelare, può essere altresì disposto, ai sensi dell'art. 53, il **sequestro preventivo** delle cose che, costituendo il prezzo o il profitto del reato o il loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca ex art. 19 del Decreto. Per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente<sup>10</sup>.

Infine, a norma dell'art. 54 del Decreto, il giudice può applicare nei confronti dell'ente il **sequestro conservativo**, qualora vi sia "fondata ragione di ritenere che manchino o si disperando le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato".

## — 2. Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001

### 2.1. Funzione ed effetti giuridici del Modello Organizzativo

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ha una **funzione preventivo-cautelare** rispetto alla potenziale commissione, da parte di soggetti funzionalmente connessi alla società, delle varie fattispecie di reato a cui si estende la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

Come già esposto nel capitolo che precede, la sua adozione ed efficace attuazione risulta un elemento di particolare rilevanza, in quanto può costituire per l'ente una causa di esclusione della responsabilità. Tale regime di esonero della responsabilità opera in modo diverso a seconda che a commettere il reato sia un soggetto che riveste nella struttura dell'ente una posizione apicale ovvero che sia un sottoposto. Difatti, qualora il fatto di reato sia stato perpetrato da quest'ultimo, la sola adozione di un Modello costituisce una presunzione (relativa) di non responsabilità dell'ente: ciò significa che l'onere della prova circa il fatto che il Modello Organizzativo adottato non sia efficace incombe sulla Pubblica Accusa (art. 7).

Viceversa, qualora il reato presupposto sia stato commesso da un vertice dell'ente, l'adozione del Modello Organizzativo costituisce solo uno degli elementi che devono sussistere e di cui l'ente deve dare prova affinché la propria responsabilità sia esclusa: l'ente deve, cioè, dimostrare che l'illecito è stato realizzato nonostante l'adozione, da parte dell'ente stesso, di un efficace modello di organizzazione e gestione, e che la violazione della legge penale è stato il frutto di un comportamento elusivo posto in essere dall'Apicale (art. 6).

### 2.2. Il contenuto del Modello Organizzativo

È lo stesso Decreto ad indicare i requisiti e i contenuti indispensabili affinché il Modello possa dirsi efficacemente adottato, stabilendo, all'art. 6, comma 2, che esso deve:

<sup>10</sup> Cass. pen., Sez. VI, sentenza n. 34505 del 2012.

- a - "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b - prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La fase di **mappatura del rischio** rappresenta il primo e più delicato passo nella redazione di un efficace Modello e consiste nell'individuazione delle attività sensibili svolte dalla società nel cui ambito è radicato il rischio di astratta commissione di illeciti penali, nonché delle modalità operative attraverso le quali è ipotizzabile la commissione degli stessi reati.

A questa prima fase segue l'attività di elaborazione di un effettivo sistema di **prevenzione e controllo**, nel quale siano definiti **presidi e regole operative** a garanzia della corretta formazione delle decisioni dell'ente, nonché di una loro fedele applicazione nell'ambito delle attività considerate sensibili ai sensi del Decreto.

L'ente deve individuare, in modo puntuale, i soggetti dotati di **poteri deliberativi** nonché i parametri che devono guidare questi ultimi nell'assunzione delle deliberazioni; deve, inoltre, definire i **poteri autorizzativi**, coerentemente con le responsabilità assegnate e deve, infine, delineare una chiara **separazione e segregazione di compiti e funzioni** all'interno della Società.

Particolare enfasi è, inoltre, posta dal Decreto sulla specifica attività di gestione delle risorse finanziarie, imponendone una compiuta regolamentazione all'interno del Modello: la ratio di tale scelta legislativa è radicata nel fatto che, di regola, l'uso

illecito di fondi da parte della società è realizzato tramite l'occultamento della loro effettiva gestione.

Al fine di prevenire simili storture, è fondamentale la previsione, all'interno del Modello, di regole di condotta volte a garantire la **tracciabilità** dei flussi decisionali e finanziari, che permettano, se necessario, di ricostruire celermente ex post il percorso compiuto dal denaro, nonché le ragioni che hanno determinato l'agente al compimento di una determinata operazione.

La lettera d dell'art. 6 richiede che, una volta individuato - nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza - l'organo deputato a vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello, siano previsti obblighi di puntuale e costante **informazione** nei confronti di quest'ultimo, al fine di assicurare l'effettività e l'efficacia del controllo e rendere possibile, laddove necessario, un tempestivo intervento.

Inoltre, l'art. 6, alla lettera e, al fine di dare un'**efficace attuazione** al Modello, impone la previsione di un adeguato sistema di disciplinare, che funga quale principale mezzo dissuasivo a garanzia del rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso.

Il successivo comma 2 bis, completando quanto stabilito dal comma precedente in ordine al contenuto tipico di un Modello, impone che siano previsti e adeguatamente pubblicizzati canali informativi - di cui almeno uno di tipo informatico - che consentano ai soggetti indicati all'art. 5 di presentare, a tutela dell'ente, segnalazioni circostanziate delle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio della propria funzione (cd. whistleblowing).

Per quanto concerne i reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, infine, l'art. 6 del Decreto richiama quanto statuito all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (Testo Unico Lavoro), ove è richiesto che il Modello assicuri **"un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:**

- a - al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;



- b - alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c - alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d - alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e - alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f - alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g - alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h - alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve, dunque, interagire con gli altri sistemi di prevenzione e gestione dei rischi presenti nell'organizzazione aziendale, che, se ben strutturati e integrati tra di loro, determinano una massimizzazione del fine prevenzionistico e una sostanziale fungibilità dei contenuti.

### 2.3. Strumenti di riferimento per la redazione del Modello Organizzativo

L'art. 6, comma 3, del Decreto sancisce la possibilità di redigere i Modelli Organizzativi sulla base di **codici di comportamento** elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti, mediante una procedura di approvazione che coinvolge, tra l'altro, anche il Ministero della Giustizia.

Va precisato, tuttavia, che l'adeguamento a tali codici di comportamento, che hanno una funzione di linee guida nella definizione del Modello, non comporta per l'ente che li recepisce alcuna automatica esclusione della responsabilità: tali documenti, invero, si sostanziano in semplici prescrizioni di carattere

generale, volte a favorire un'uniformità di approccio e una particolare sensibilizzazione rispetto ad alcune precise tematiche, risultando, pertanto, di per sé sole idonee ad assicurare l'efficienza e l'efficacia del Modello.

Su ciascun ente, infatti, incombe in ogni caso l'obbligo di elaborare ed adottare un Modello che tenga conto delle proprie peculiarità organizzative e gestionali, della dimensione e della natura dell'impresa, nonché del tipo di attività svolta.

Fra questi codici di comportamento, nell'ambito del panorama nazionale, particolarmente meritevoli di menzione sono le "**Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**", recentemente modificate e approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, che si propongono l'obiettivo di "**offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231**"<sup>11</sup>.

### 2.4. Le caratteristiche di un Modello Organizzativo efficace

Alla luce di tutto quanto sopra, un Modello Organizzativo può dirsi **efficace** se è:

- **specifico**, cioè redatto considerando la tipologia, le dimensioni, l'attività e la storia dell'ente;
- **attuale**, ossia costantemente aggiornato alle mutate esigenze dell'ente e alle novità e/o modifiche normative;
- **dinamico**, cioè se assicura un continuo controllo del sistema di prevenzione, mediante la ricerca, l'aggiornamento e l'identificazione di nuovi rischi e compiendo controlli periodici sulle attività o aree di attività aziendali considerate sensibili;
- **effettivo**, cioè efficacemente attuato all'interno della realtà dell'ente, mediante, da un lato, il rispetto degli obblighi di comunicazione e informativi nei confronti del personale nonché di formazione differenziata dello stesso, distinguendo tra la formazione indirizzata alla

<sup>11</sup> Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Introduzione, \Confindustria, giugno 2021.



generalità dei dipendenti e quella maggiormente specializzata in riferimento a coloro che operano in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno; dall'altro lato, mediante la previsione di un adeguato sistema disciplinare.

## 2.5. Modello Organizzativo e Codice Etico

Merita infine di essere segnalato che, pur non essendo previsto dal d.lgs. 231/2001, il Codice Etico rappresenta un'appendice fondamentale nella costruzione di un Modello idoneo a prevenire i reati presupposto nello stesso indicati, in quanto documento diretto ad affermare un principio di autoregolamentazione ai fini della prevenzione degli illeciti e dell'affermazione di una cultura della legalità.

Il Codice Etico, infatti, indica i valori e le prescrizioni che fondano la politica di impresa dell'ente ed è deputato ad informare i comportamenti individuali dei dipendenti e dei partners abituali.

## 2.6. Modello Organizzativo e Gruppi di società

Il Decreto non affronta la tematica del rapporto tra responsabilità amministrativa da reato e gruppi societari; tuttavia, il fenomeno dei gruppi d'impresa rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano, ragione per cui il tema è stato ampiamente discusso tanto in dottrina e giurisprudenza quanto dalle associazioni rappresentative degli enti.

In particolare, il tema è stato trattato dalle linee guida di Confindustria, che si sono concentrate I) sulla possibilità di configurare una responsabilità del gruppo ai sensi del Decreto, escludendola, II) sulla possibilità di configurare una responsabilità della capogruppo per il reato commesso in seno alle controllate, nonché III) sui presidi di cui la controllante e le controllate si possono dotare per evitare di incorrere in un addebito di responsabilità ai sensi del Decreto.

Quanto alla tematica della configurabilità della responsabilità del gruppo, è anzitutto necessario sottolineare come l'ordinamento giuridico italiano, che riconosce il fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo - disciplinando il "controllo", il "collegamento" e la "direzione e coordinamento" tra le società - non lo intende tuttavia come un ente,

bensì come un'aggregazione di imprese, priva di autonoma capacità e personalità giuridica, in cui le imprese sono tra loro collegate al potere direttivo di un solo soggetto economico, ma rimangono distinte ed autonome da un punto di vista giuridico e patrimoniale.

Ne consegue che, non essendo a sua volta un ente, il "gruppo" non è inquadrabile tra i soggetti indicati all'art. 1 del Decreto, quali destinatari della disciplina: non è, dunque, possibile parlare di una responsabilità del gruppo, in sé e per sé; semmai di una responsabilità nel gruppo. Fin dagli esordi della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, la giurisprudenza ha ammesso la possibilità che, nei gruppi di imprese, la capogruppo possa essere chiamata a rispondere per fatti accaduti all'interno di una società controllata.

Le prime pronunce fondavano la responsabilità della capogruppo sul concetto del c.d. "interesse di gruppo": se il gruppo è portatore di un interesse unitario per cui sono ammesse le incursioni della capogruppo nella definizione di alcune scelte politico-imprenditoriali delle controllate, allora lo stesso interesse di gruppo può rappresentare anche il criterio per imputare alla capogruppo la responsabilità nel caso in cui uno dei reati rilevanti sia stato commesso in una società del gruppo.

Ciò, tuttavia, rischiava di comportare l'attribuzione di responsabilità alla controllante in modo automatico ed oggettivo, nel caso di reato commesso nell'ambito di una società controllata.

Nelle sue successive pronunce, la Corte di Cassazione è arrivata, per questo, ad affermare che affinché possa esserci responsabilità in capo alla holding è necessario che questa abbia perseguito un interesse concreto o tratto un vantaggio effettivo, non potendosi applicare in maniera generica e automatica il criterio dell'interesse di gruppo (Cass. pen., sentenza n. 24583 del 2011).

Inoltre, ha precisato la Corte, il soggetto che agisce per suo conto deve aver concorso effettivamente con il soggetto autore del reato presupposto, non essendo sufficiente un generico riferimento al ruolo di capogruppo e quindi alle funzioni di direzione e coordinamento esercitate, per affermare la responsabilità della società.

L'appartenenza ad un gruppo non può, quindi, implicare automaticamente la responsabilità della capogruppo per reati commessi dalle società controllate.

Seguendo questo andamento, con sentenza n. 52316 del 2016 è stato affermato che **“in tema di responsabilità da reato degli enti, qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che:**

- all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società;
- la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato”.

In conclusione, dunque, la holding /controllante può essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora: I) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante; II) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllata abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso nel reato, provato in modo concreto e specifico.

I presidi più comunemente individuati come efficaci affinché, nell'ambito dei gruppi di imprese, si possano escludere addebiti ai sensi del Decreto nei confronti della controllante per fatti avvenuti in seno alle controllate, sono quelli descritti di seguito.

Anzitutto, lo svolgimento a parte di ciascuna società controllata di un'autonoma valutazione e gestione dei rischi rilevanti ai sensi del Decreto e la conseguente predisposizione e aggiornamento di un proprio Modello organizzativo.

L'adozione da parte di ciascuna società del gruppo di un proprio modello determina due conseguenze importanti:

- consente l'elaborazione di un modello che rispecchi effettivamente la realtà organizzativa della singola società, con una puntuale ricognizione e gestione degli specifici rischi di reato;
- è indice di un'effettiva autonomia della singola società del gruppo, ridimensionando la possibilità di una risalita verso l'alto della responsabilità in capo alla controllante.

In secondo luogo, la nomina, da parte di ciascuna società del gruppo, di un proprio ed autonomo Organismo di Vigilanza, nel rispetto del disposto di cui all'art. 6, comma 1, lett. B, del Decreto.

Tutto ciò, chiaramente, non esclude un potere, in capo alla controllante, di fornire delle linee guida rispetto alle modalità attuative dei modelli organizzativi, una struttura di codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi (ecc.); tuttavia, queste informazioni provenienti dalla controllante devono essere implementate dalle singole società del gruppo e calate nella loro realtà organizzativa.

## — 3. Il modello organizzazione, gestione e controllo di Prada S.p.A.

### 3.1. Descrizione della struttura societaria di Prada S.p.A.

Prada S.p.A. è la holding del Gruppo Prada, che si compone di una pluralità di società ed è attivo nella creazione, produzione e distribuzione di articoli di pelletteria, di abbigliamento, di calzature e accessori e si posiziona tra i leader mondiali nel settore del lusso. Il Gruppo possiede alcuni dei più prestigiosi marchi nel settore del lusso, Prada, Miu Miu, Church's, Car Shoe, Luna Rossa e Marchesi 1824, con i quali offre i suoi prodotti su scala mondiale, interagendo con oltre settanta Paesi mediante una rete distributiva composta da molteplici negozi monomarca, un canale e-commerce diretto nonché selezionati e-tailers e department stores in tutto il mondo, disponendo, altresì, di ventitre stabilimenti produttivi di proprietà

- di cui venti in Italia, uno in Gran Bretagna, uno in Franca e uno in Romania - e annoverando in totale circa tredicimila dipendenti.

La Capogruppo Prada S.p.A., con sede legale a Milano, in via Antonio Fogazzaro, n. 28 (IT), è la società operativa del Gruppo e, come tale, ha un ruolo di direzione e coordinamento nei confronti delle altre controllate.

A far data dal 20 giugno 2011, la Società ha collocato il 20% delle proprie azioni presso il Main Board dello Stock Exchange of Hong Kong Limited ("la borsa di Hong Kong") ed è, pertanto, attualmente soggetta, oltre alla normativa italiana dettata dal Codice Civile, al Code on Corporate Governance Practices e, più in particolare, alla normativa che disciplina la quotazione degli strumenti finanziari presso la borsa di Hong Kong ("the Rules Governing the Listing of Securities on the Stock Exchange of Hong Kong Limited").

Al Consiglio di Amministrazione della Società, investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e composto ad oggi da undici consiglieri - di cui un Presidente, due Amministratori delegati, due Amministratori esecutivi, un Amministratore non esecutivo e cinque Amministratori non esecutivi indipendenti - è affidato il ruolo di governance e il coordinamento delle attività dell'impresa, che avviene anche mediante specifiche deleghe attribuite ai membri operativi nelle rispettive aree di responsabilità.

Quanto, nello specifico, agli Amministratori esecutivi, le competenze sono così ripartite:

- **al Presidente è demandato il diretto coordinamento dell'Area Istituzionale (a cui fanno capo le Direzioni Affari Societari, Investor Relations, Internal Auditing e Risk Management, le Partecipazioni e il Data Protection Officer);**
- **agli Amministratori Delegati, per quanto di rispettiva competenza, è demandato il coordinamento delle aree Stile, Comunicazione, Industriale, Commerciale e Corporate (a cui fanno capo le Direzioni Amministrazione e Finanza, Information Technology, Controllo di Gestione, Servizi Generali e Risorse Umane;**

- **al Chief Financial Officer è demandato il coordinamento della Direzione Amministrazione e Finanza a cui fanno capo le funzioni Amministrazione Prada S.p.A., Amministrazione e Finanza Europa, Controllo di Gestione Corporate, Fiscale, Financial Project Stores Corporate Finance, Bilancio consolidato, Project Finance e Tax Risk Management e della Direzione Investor relations.**

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A. sono stati costituiti, ai sensi dell'art. 21.8 dello Statuto Sociale, il Comitato per il Controllo Interno, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Nomine ed il Comitato per la Disclosure di Inside Information, i cui regolamenti sono stati adottati anche in conformità alle previsioni delle norme che regolano la quotazione degli strumenti finanziari presso lo Stock Exchange of Hong Kong Limited.

Il Comitato per il Controllo Interno, costituito da tre amministratori non esecutivi indipendenti, ha la responsabilità di fornire al CdA un parere indipendente sull'efficacia del processo di rendicontazione finanziaria della Società, sul suo sistema interno di controllo e gestione dei rischi e di supervisionare il processo di verifica sia esterno che interno, coordinando altresì l'attività della Direzione Internal Auditing e Risk Management.

Quanto, poi, alle principali divisioni interne, la Società si articola in questi termini:

- **L'Area Stile, che definisce il filo conduttore di ogni collezione per tutti i marchi e le linee di prodotto del Gruppo, disegna gli schizzi di capi, calzature ed accessori, imposta ed approva tutti i prodotti da presentare al mercato;**
- **la Direzione Marketing e Comunicazione, responsabile dello sviluppo delle linee strategiche relativamente ai marchi, alle categorie di prodotto e ai mercati di riferimento;**
- **le Direzioni dei singoli Marchi, responsabili della implementazione delle strategie di sviluppo commerciale dei brand e del raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il coordinamento delle diverse funzioni aziendali coinvolte;**

- **le Divisioni Industriale e Logistica, responsabili dell’acquisizione delle materie prime, dell’industrializzazione, realizzazione e gestione della produzione nonché del coordinamento delle varie fasi di stoccaggio, spedizione e distribuzione del prodotto finito, compresi gli aspetti inerenti all’organizzazione dei trasporti e alle pratiche doganali;**
- **la Direzione Engineering, responsabile della progettazione, della realizzazione e della gestione dei progetti di investimento della rete retail, degli edifici industriali e degli uffici;**
- **le Direzioni Amministrazione e Finanza, Controllo di Gestione, Internal Auditing e Risk Management, Risorse Umane, che garantiscono il presidio di tutte le attività corporate;**
- **la Direzione Information Technology, che agisce sotto la direzione degli Amministratori delegati;**
- **la Direzione Legale e Affari Societari, che si occupa della corretta gestione degli affari legali e, più in generale, della compliance della Società, in materia civile, penale ed amministrativa, e fa capo al Group General Counsel;**
- **la Direzione Real Estate, che si occupa delle attività di sviluppo immobiliare del Gruppo.**

### **3.2. Il Modello Organizzativo di Prada S.p.A.**

In linea con gli adempimenti normativi sopra descritti e al fine di prevenire e scongiurare le ipotesi di responsabilità ai sensi del Decreto, Prada S.p.A. ha ritenuto di adottare un Modello dotato di tutte le caratteristiche individuate dall’art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, introdotto con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2007 e aggiornato da ultimo con delibera del 3 maggio 2022.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di tutela per la Società e di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Prada, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività,

comportamenti corretti e lineari, tali da scongiurare il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello, in particolare, si propone di costituire un sistema strutturato e organico, nel quale siano individuati, con riferimento alle attività considerate sensibili ai sensi del Decreto, i principi di comportamento e le attività di controllo cui attenersi al fine di prevenire la commissione delle diverse fattispecie di reato rilevanti ex d.lgs. 231/01. In questo senso, sono state prese in debita considerazione, tra le altre cose, anche le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria nonché il fatto che Prada S.p.A. svolge l’attività di Capogruppo delle Società del Gruppo.

A tal fine, la Società ha ritenuto opportuno:

- individuare tutte le attività nell’ambito delle quali sussiste astrattamente la possibilità di commettere i reati indicati dal Decreto;
- adottare procedure specifiche che regolamentano l’iter di formazione ed attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- definire i principi che devono guidare i Destinatari del Modello nell’espletamento delle attività considerate sensibili;
- con specifico riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, individuare, anche mediante il richiamo alle procedure aziendali esistenti, regole di comportamento e modalità di tracciabilità delle operazioni;
- attuare il principio di segregazione dei poteri, dei ruoli e delle funzioni aziendali;
- assicurare la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- delineare un sistema di controllo volto a verificare il rispetto, da parte dei Destinatari del Modello, delle regole di condotta ivi definite (oltre a quelle descritte nelle procedure aziendali richiamate);

- sensibilizzare e diffondere, a tutti i livelli aziendali, i principi di comportamento ed i relativi presidi previsti dal Modello e dalle procedure aziendali;
- adottare un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative previste;
- attribuire all'OdV specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

Sempre al fine di preservare la Società dai rischi di contestazione ai sensi del Decreto, il Modello intende:

- assicurare, mediante il monitoraggio delle attività considerate sensibili e del sistema di presidi e controlli ad esse riferito, un tempestivo intervento della Società volto a prevenire e contrastare la commissione di reati presupposto;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Prada, in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali che la Società promuove ed assicura;
- trasmettere a tutti i Destinatari del presente Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle prescrizioni descritte nello stesso e nelle procedure aziendali ivi richiamate, nella commissione di un reato, con conseguenze che, oltre a riguardare la propria persona, si riflettono ai sensi del Decreto anche sulla Società;

Merita di essere evidenziato, infine, che la Società è dotata di un Codice Etico. Tale documento, come anticipato, seppur normativamente non costituisca elemento strutturale del Modello, è da intendersi in questa sede integralmente richiamato (cfr. allegato sub A), in quanto sono ivi indicati tutti principi valoriali e le linee di condotta cui il Gruppo Prada si ispira e dei quali richiede la fedele osservanza da parte di tutti i Destinatari del Modello.

Allo stesso modo, di particolare interesse, perché emblematico della conformità e dell'efficacia del sistema di presidi adottato dalla Società, è il fatto che Prada, nel mese di novembre 2020, ha approvato, concordemente con l'Agenzia delle Entrate, il cd. Tax Control Framework, con cui, a seguito di una congiunta individuazione dei rischi fiscali potenzialmente riferibili alla Società e di una valutazione di adeguatezza del sistema di gestione degli stessi attualmente in essere, è stato raggiunto un accordo collaborativo tra Prada S.p.a e l'Agenzia delle Entrate.

### 3.3. I Destinatari del Modello

Le disposizioni e le prescrizioni contenute nel presente Modello devono ritenersi vincolanti per tutti gli Esponenti aziendali, i Dipendenti di ogni ordine e grado della Società, nonché i consulenti, i fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali la Società abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività a rischio ai sensi del Decreto.

In particolare, per quanto riguarda i soggetti che abbiano in essere un rapporto contrattuale con Prada S.p.A., ad essi viene richiesto di sottoscrivere una specifica clausola contrattuale con cui si impegnano a rispettare i principi di condotta dettati dal Modello o, comunque, principi che siano coerenti con le norme comportamentali su cui si fonda l'operatività sociale.

### 3.4. Struttura del Modello

Al fine di redigere un Modello adeguato ed efficace rispetto alla propria realtà e struttura societaria, Prada S.p.A. ha organizzato un team interno di lavoro ad hoc per l'attività di redazione e aggiornamento del modello Organizzativo ai sensi del Decreto, affiancato da consulenti esterni esperti di compliance aziendale e responsabilità ai sensi del Decreto.

A seguito di una preventiva fase di analisi e studio della struttura della Società, della documentazione sociale e delle varie procedure esistenti, è stata realizzata una mappatura delle attività sensibili ai sensi del Decreto, consistita nella programmazione e nell'espletamento di interviste con tutte le funzioni aziendali della Società, che ha permesso di individuare i rischi di astratta commissione dei reati, le funzioni coinvolte e le relative ipotetiche modalità di esecuzione.

Individuate le attività sensibili e i relativi profili di rischio, si è proceduto all'analisi e alla valutazione dei presidi già adottati dalla Società a prevenzione dei rischi suddetti nonché al loro aggiornamento, implementazione e adeguamento rispetto alle evidenze emerse nel corso del Risk assessment e agli aggiornamenti normativi che, nel contempo, hanno interessato il Decreto.

L'intera attività sin qui descritta ha condotto all'adozione di un Modello che, tenuto conto della tipologia, delle dimensioni e delle attività svolte dalla Società, del sistema interno di separazione dei poteri nonché del sistema di controlli a prevenzione del rischio in essere, è strutturato ed articolato secondo lo schema illustrato qui di seguito:

- **una Parte Generale**, ove ne sono delineate le principali caratteristiche e la struttura del Modello;
- **una Parte Speciale**, in cui vengono esplicitati i risultati dell'attività di Risk assessment svolta, i rischi ritenuti teoricamente rilevanti e le principali norme di comportamento volti a prevenirli, anche mediante allegazione e richiamo di procedure aziendali ed altri documenti di compliance aziendale.

Giova rilevare sin d'ora che Prada, per assicurare una più efficace prevenzione dei rischi di matrice tributaria rilevanti ai fini del Decreto, ha deciso di fare riferimento al (o comunque da prendere spunto dal) documento aziendale denominato Tax Control Framework ("TCF"), elaborato nell'ambito della disciplina sull'adempimento collaborativo prevista dall'art. 3 D.Lgs. 128/2015 e contenente l'insieme delle regole, procedure, strutture organizzative e presidi volti a consentire la rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale, inteso come rischio di incorrere in violazione di norme tributarie o contrasto con principi e finalità dell'ordinamento (abuso del diritto).

Ed invero, all'interno del contesto da ultimo richiamato, la Direzione Tax di Gruppo, assistita dalla Funzione Amministrazione su specifiche aree, esercita attività di pianificazione, analisi e controllo sui profili fiscali attinenti al Gruppo, coordinandosi con le altre Funzioni/Direzioni, responsabili delle inerenti scelte di merito a governo/gestione del Gruppo. In tale contesto, molti dei presidi e delle procedure

del TCF – seppur adottati secondo una prospettiva diversa rispetto a quelli del Decreto – sono richiamati nell'ambito di talune Parti Speciali del Modello per la loro ritenuta idoneità a contrastare i rischi (tributari e non solo) emersi in sede di Risk assessment.

Va altresì evidenziato che, per garantire al contempo la brevità e la completezza delle Parti Speciali del Modello, si è spesso adottata la tecnica del rinvio ai contenuti delle schede di Risk assessment per ciò che concerne l'individuazione delle aree di rischio e le modalità teoricamente configurabili di commissione dei reati, lasciando alle Parti Speciali la descrizione delle regole di comportamento volte a prevenire il rischio della loro commissione ovvero il richiamo a procedure di compliance aziendale già in essere che si ritengono idonee a prevenire lo specifico rischio di commissione degli illeciti mappati.

#### — **Parte Generale**

Nella Parte Generale del Modello, dopo aver definito e delineato il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto, con la descrizione dei soggetti destinatari della normativa, dei presupposti oggettivi e soggettivi della responsabilità della Società (intesa sia singolarmente sia come parte del Gruppo Prada) nonché delle relative conseguenze sanzionatorie, sono state verificate le principali e indispensabili caratteristiche di un modello organizzativo efficiente ed efficace ai sensi del Decreto e, come tale, idoneo a fungere per la società da condizione esimente della propria responsabilità.

A seguito di questa prima descrizione astratta dei contenuti della normativa, il documento si cala più da vicino nella descrizione della realtà aziendale di Prada S.p.A., indicando i principali elementi che la contraddistinguono a livello strutturale nonché la composizione e le competenze dei suoi organi sociali di vertice e delle molteplici Direzioni in cui si articola.

Una simile descrizione della Società si è resa funzionale alla definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo peculiare e specifico per la realtà di Prada S.p.A., in grado di rispettare i principi base e gli obiettivi indicati nel Decreto e nelle Linee Guida emanate dagli enti di categoria. Sono stati, altresì, definiti i compiti e le funzioni dell'organismo deputato a vigilare sull'efficace adozione e sul funzionamento del

Modello (cd. Organismo di Vigilanza), nonché i flussi informativi a quest'ultimo diretti.

Non è mancata, da ultimo, l'individuazione delle modalità con cui la Società si impegna a rendere fruibili e a mettere a conoscenza dei propri Dipendenti, dei Consulenti, nonché di tutti i soggetti che abbiano in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata con la Società, i contenuti del Modello Organizzativo di Prada S.p.A., trasmettendo loro la necessità di una sua effettiva attuazione e informando gli stessi che, a fronte qualsivoglia violazione, sono state individuate e previste specifiche conseguenze all'interno del Sistema disciplinare adottato dalla Società.

### — Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello è impostata per "famiglia di reato" e si suddivide in diciotto sezioni, ciascuna riferita ad una specifica famiglia di reati tra quelle richiamate nel catalogo dei reati-presupposto, descritti agli artt. 24 e ss. del Decreto, che potrebbero astrattamente essere commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, sia da soggetti che si trovino in posizione apicale, sia da soggetti che si trovino in posizione subordinata.

Ciascuna sezione di parte speciale, dopo aver indicato e definito le fattispecie facenti parte della famiglia di reato in particolare considerata, individua le attività che, a valle del **risk assessment**, sono emerse come sensibili rispetto all'astratta commissione di tali reati e descrive (anche mediante la tecnica del rinvio alle schede di risk assessment, di cui si è detto sopra) i principi di comportamento che i Destinatari del Modello sono tenuti ad adottare nello svolgimento delle loro mansioni, nonché i presidi che la Società ha assunto per controllare la loro effettiva applicazione e il loro rispetto.

Una dettagliata elencazione dei reati-presupposto della responsabilità degli enti, contemplati nel Decreto, è contenuta nel documento "Elenco Reati Presupposto", allegato sub B al presente Modello.

### — Allegati

Allegato A - Codice Etico

Allegato B - Elenco Reati Presupposto

Allegato C - Elenco delle procedure-quadro aziendali

Allegato D - Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

## 3.5. Obblighi di aggiornamento del Modello

Il Modello Organizzativo, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a, del Decreto, è un atto di emanazione dell'organo dirigente e di conseguenza le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono demandate esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A., che le adotta mediante apposita delibera.

La Società si impegna a garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa che dovessero verificarsi all'interno di Prada S.p.A..

A tal proposito, compito dell'OdV, come meglio specificato nel paragrafo che segue, è quello di monitorare costantemente l'attualità del Modello e segnalare prontamente al Consiglio di Amministrazione della Società la necessità di modifiche ed integrazioni.

## — 4. L'organismo di vigilanza

### 4.1. L'OdV di Prada S.p.A.

Come si è già avuto modo di chiarire, l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che, affinché l'ente possa andare esente da responsabilità, lo stesso deve, tra le altre cose, aver individuato un Organismo di Vigilanza (OdV) indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui sia stato affidato il compito di vigilare sull'effettivo e adeguato funzionamento del Modello e di curare il suo costante aggiornamento.

In linea con le suddette prescrizioni normative, Prada S.p.a. è dotata di un proprio Organismo di Vigilanza, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e investito di poteri, compiti e funzioni individuati all'interno di un apposito regolamento.

Affinché l'Organismo di Vigilanza possa svolgere in maniera adeguata la funzione cui è preposto e garantire, quindi, l'effettività del sistema di presidi



predisposto dalla Società a prevenzione della commissione di Reati Presupposto, Prada S.p.A. garantisce che l'OdV e i suoi componenti siano in possesso dei seguenti requisiti:

- **a - autonomia ed indipendenza;**
- **b - competenza e professionalità;**
- **c - imparzialità e onorabilità;**
- **d - effettività;**
- **e - continuità di azione;**
- **f - adeguata composizione**

#### **a - Autonomia ed indipendenza**

I requisiti di autonomia ed indipendenza attengono sia alla composizione dell'OdV, sia alla sua collocazione nell'organigramma dell'ente. L'OdV, infatti, non deve risultare in alcun modo direttamente o indirettamente coinvolto nei processi aziendali e nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Altrettanto fondamentale, inoltre, è che l'OdV possieda la più elevata collocazione gerarchica possibile, rispondendo del proprio operato esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, il quale ha facoltà di destituirlo o modificarne la composizione solamente in determinati casi tassativamente predeterminati.

#### **b - Competenza e professionalità**

I componenti dell'OdV di Prada S.p.A. devono possedere specifiche competenze tecnico-professionali in materia di compliance aziendale e di responsabilità da reato delle persone giuridiche, nonché in relazione alla specifica attività posta in essere dall'Ente.

#### **c - Imparzialità ed onorabilità**

Detto requisito è assicurato dalla previsione di due specifiche cause di ineleggibilità o di decadenza, ossia:

- a - l'esistenza di un conflitto di interessi, di qualsiasi natura, con la funzione di vigilanza;
- b - l'aver riportato condanne definitive per taluno dei reati previsti dal Decreto, nonché per qualsiasi altro reato doloso la cui natura sia tale

da rendere il soggetto inidoneo a ricoprire la carica di membro dell'OdV.

#### **d - Effettività**

È necessario che l'OdV eserciti effettivamente i poteri conferitigli dal Consiglio di Amministrazione: a presidio di tale esigenza, l'OdV tiene traccia di tutte le attività di controllo svolte all'interno mediante archiviazione in cartelle di rete e/o in caselle e-mail.

#### **e - Continuità di azione**

L'OdV deve:

- garantire la continuità dell'attività di vigilanza del Modello, con i necessari poteri d'indagine, di intervento e di spesa;
- curare l'attuazione del Modello ed assicurarne il costante aggiornamento.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni, nonché dei contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, è coadiuvato, di volta in volta, dai responsabili delle diverse funzioni interessate, nonché, all'occorrenza, da professionisti esterni alla Società individuati in virtù delle loro specifiche competenze.

Così come indicato in precedenza, all'OdV sono attribuiti tutti i poteri necessari all'espletamento delle proprie funzioni, compresi la libertà di iniziativa e di controllo all'interno dell'ente, nonché l'autonomo utilizzo del budget di spesa ad esso attribuito.

## **4.2. Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV di Prada S.p.A., coerentemente con quanto previsto dal Decreto, sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, collaboratori, ed in generale di tutti coloro che opereranno in nome e per conto della Società;
- verificare la costante adeguatezza e l'aggiornamento del Modello.

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente riassunti:



- fissare i criteri dell’informativa in proprio favore ai fini dell’individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. “aree di rischio” e dei “processi sensibili”;
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull’attività aziendale attivando, con il supporto del relativo management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o ad atti specifici conclusi nell’ambito delle “aree di attività a rischio”;
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante attività di formazione ed istruzione;
- identificare, raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con il Consiglio di Amministrazione gli strumenti per l’attuazione del Modello e verificarne periodicamente l’adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni nei confronti dei responsabili di eventuali violazioni del Modello.

È inoltre compito dell’OdV:

- verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti - il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti;
- svolgere attività di verifica periodica del Modello, mirata alla valutazione del funzionamento e dell’aggiornamento dello stesso;

- curare la creazione di un database (cartaceo o informatico) afferente i controlli operati, l’attività formativa ed informativa, la documentazione rilevante ai sensi del Decreto.

All’OdV sono dunque attribuiti i seguenti poteri ed affidati i seguenti doveri:

- **1. conoscere il Modello e valutarne l’idoneità a prevenire i reati indicati nel Decreto.**  
Appena assunto l’incarico, i componenti dell’OdV dovranno effettuare un’analisi del Modello esprimendo un giudizio sull’idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto. La sola modifica della struttura e/o della composizione dell’OdV, in assenza di specifiche necessità di adeguamento o aggiornamento del Modello, non impone tuttavia di rinnovare l’approvazione di quest’ultimo;
- **2. diffondere la conoscenza del Modello.**  
L’OdV promuove tutte le iniziative necessarie per la diffusione e l’effettiva conoscenza del Modello da parte dei Destinatari;
- **3. monitorare le aree a rischio.**  
L’OdV dovrà effettuare verifiche periodiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree a rischio;
- **4. prevedere un sistema di reporting riservato.**  
Compito dell’OdV è quello di raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti al fine di accertare l’effettività e l’adeguatezza del Modello;
- **5. verificare ed aggiornare il Modello.**  
L’OdV dovrà effettuare delle verifiche sulla funzionalità e sull’attualità del Modello, valutando, periodicamente o quando ne insorga la necessità, la necessità di un suo aggiornamento.

### 4.3. Obblighi dell’OdV in materia di reporting

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l’Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno due volte all'anno, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, ovvero su richiesta dello stesso;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

## — 5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, nell'individuare le molteplici condizioni il cui concorso esonera l'ente da responsabilità, dispone altresì la predisposizione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

La previsione di tali flussi informativi, che consentono un costante e continuo aggiornamento dell'Organismo di Vigilanza in merito alla gestione e all'operatività della Società, costituisce un elemento imprescindibile affinché l'OdV possa adempiere adeguatamente al proprio compito di controllo sull'efficace attuazione del Modello.

A tal fine, la Società ha previsto che, oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione afferente all'attuazione del Modello e a eventuali violazioni delle prescrizioni ivi contenute.

In particolare, tra i flussi informativi previsti verso l'Organismo di Vigilanza, possono distinguersi:

- quelli che provengono dal Consiglio di Amministrazione e dalle varie funzioni aziendali, che possono essere di tipo periodico o ad evento e forniscono all'Organismo di Vigilanza un aggiornamento in merito, ad esempio, alle attività compiute dalle varie funzioni al fine di dare attuazione al Modello, ai presidi implementati a tutela di rischi rilevanti ai sensi del Decreto, alle modifiche del sistema di deleghe e procure in essere, ad eventuali violazioni riscontrate;
- quelli che invece possono provenire da qualsiasi Apicale e/o Sottoposto della Società (da intendersi nella loro accezione più estesa, come descritta nei precedenti paragrafi) ed hanno ad oggetto la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o qualsivoglia altra violazione del Modello, integrate da parte dei Destinatari di quest'ultimo.

### 5.1. I flussi informativi del Consiglio di Amministrazione e delle funzioni aziendali

Il Consiglio di Amministrazione e tutte le funzioni aziendali, nel rispetto delle loro competenze, sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza in merito a qualsiasi circostanza o informazione rilevante ai sensi del Decreto e all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, essi devono sempre comunicare all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni inerenti:

- alle decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o alle notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali della Società;
- ai provvedimenti e/o alle notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili in merito a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti,

dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;

- alle richieste di assistenza legale inoltrate da Apicali o Dipendenti alla Società in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- ai risultati e alle conclusioni di commissioni di inchiesta, ispezioni, verifiche o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per la commissione di reati rientranti nel catalogo dei reati presupposto individuati dal Decreto;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ai procedimenti disciplinari intrapresi e svolti, le eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

I suddetti soggetti devono, altresì, trasmettere all'OdV tutti i documenti, costantemente aggiornati, afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore all'interno di Prada S.p.A..

A tal fine, la Società ha previsto flussi informativi, con cadenza periodica, da parte del Consiglio di Amministrazione e delle funzioni aziendali verso l'Organismo di Vigilanza, nonché flussi informativi ad evento nel caso in cui taluno dei predetti soggetti dovesse riscontrare violazioni del Modello.

## 5.2 Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing)

Il Decreto, all'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo impongano l'istituzione di canali che consentano ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori e a qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società, di denunciare le irregolarità di cui siano eventualmente venuti a conoscenza nell'esercizio della funzione svolta.

In particolare, l'art. 6, comma 2 bis, stabilisce che il Modello debba prevedere l'istituzione di:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati all'art. 5, lett. a) e b) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono necessariamente garantire la riservatezza delle segnalazioni effettuate, a tutela sia del segnalante sia del segnalato;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Decreto ha contestualmente delineato anche il sistema minimo di presidi da predisporre a tutela del soggetto autore della segnalazione, sancendo:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2 bis, lett. c);
- che il sistema disciplinare debba prevedere sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante (art. 6, comma 2 bis, lett. d);
- il potere dell'organizzazione sindacale indicata dal segnalante di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione, nei confronti del segnalante, di misure discriminatorie (art. 6, comma 2 ter);
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. (art. 6, comma 2 quater).

Per altro verso, al fine di garantire il corretto utilizzo dello strumento di tutela messo a disposizione dalla Società, il Decreto ha altresì previsto una forma di responsabilità, di tipo disciplinare, per l'autore delle segnalazioni che risultino infondate, qualora vi sia prova

che esse siano state effettuate dal segnalante con dolo o colpa grave (art. 6, comma 2 bis, lett. d).

In ossequio a quanto sancito all'art. 6 del Decreto e al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, Prada S.p.A. si è dotata di un sistema che consenta a tutti i Destinatari del Modello e ad eventuali terzi la facoltà di segnalare all'OdV qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

La società ha, infatti, istituito i seguenti canali di comunicazione/segnalazione, riservati e gestiti dal solo Organismo di Vigilanza:

— **un'apposita piattaforma esterna, denominata Whispli, accessibile tramite web da qualsiasi dispositivo, utilizzando il seguente link: <https://pradagroup.whispli.com>. Essa garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione mediante protocolli sicuri e strumenti di crittografia che proteggono i dati personali e le informazioni fornite. Le segnalazioni possono essere trasmesse anche in forma anonima, selezionando l'apposita opzione presente all'interno del software;**

— **un indirizzo di posta elettronica (organismo. [vigilanza@prada.com](mailto:vigilanza@prada.com)), accessibile anche dalla intranet aziendale, ad esclusiva disposizione dell'Organismo di Vigilanza, attraverso il quale ciascun soggetto può in qualunque momento comunicare con l'OdV, nella consapevolezza che tale canale di comunicazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e della comunicazione trasmessa.**

La verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, unico destinatario delle segnalazioni, al quale è richiesto di svolgere un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza, nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza della loro identità (fatti salvi gli obblighi di

legge), nonché agisce assicurando la riservatezza del soggetto segnalato.

L'OdV può avvalersi, nell'espletamento delle proprie verifiche, del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta interessate e, ove lo ritenga opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta.

Al segnalato deve essere sempre assicurata la possibilità di essere ascoltato e di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento rispetto ai fatti addebitatigli.

Qualora l'attività di verifica espletata permetta di accertare la fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione riepilogativa delle indagini compiute e delle evidenze emerse e la condivide con le funzioni aziendali coinvolte in base all'oggetto della segnalazione, al fine di definire gli eventuali piani di intervento e le azioni da avviare a tutela della Società e del Gruppo.

Qualora, invece, all'esito delle verifiche, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima deve essere archiviata, unitamente alle relative motivazioni, e, ove ne ricorrano le circostanze, dovranno essere valutate le eventuali successive iniziative/azioni da intraprendere.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine al Consiglio di Amministrazione, al Comitato per il Controllo Interno e al Collegio Sindacale.

La Società si è adoperata al fine di informare tutti i Destinatari del Modello dell'esistenza dei canali di comunicazione sopra descritti e di spiegarne le modalità di utilizzo, nonché le forme di tutela e di responsabilità previste tanto per il segnalante quanto per il segnalato. A tal fine, sono state predisposte e diffuse apposite informative aziendali e sono state stilate istruzioni operative ad hoc disponibili e consultabili sulla rete intranet aziendale.

## — 6. Diffusione del modello e formazione del personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Prada S.p.A. ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Prada ha organizzato specifici incontri formativi con il Top Management, nell'ambito dei quali sono stati illustrati il Decreto ed il Modello adottato ed ha predisposto uno specifico training on line destinato a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente. Inoltre, il Modello ed il Codice Etico sono stati pubblicati sulla Intranet aziendale, in modo da assicurarne la divulgazione a tutti i Destinatari.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, è differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza, nonché della Direzione Risorse Umane.

Mediante l'inserimento di un'apposita clausola contrattuale, Prada richiede ai fornitori, ai consulenti ed agli altri soggetti con cui abbia in essere qualsivoglia relazione contrattuale, il rispetto del proprio Modello o, comunque, l'osservanza di regole di comportamento e di procedure di compliance aziendale che siano coerenti con quelle adottate dalla Società, impegnandosi a mettere a disposizione di questi ultimi il presente Modello al momento della stipulazione del contratto.

## — 7. Il sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, del Decreto annovera, tra gli elementi indispensabili per l'efficacia del Modello, anche l'adozione da parte dell'ente di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure e delle prescrizioni nello stesso contenute.

Come più volte ribadito, i principi contenuti nel Modello e le regole/procedure di comportamento ad esso riferibili costituiscono, infatti, un complesso di prescrizioni a cui tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti della Società, nonché i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Prada S.p.A. devono uniformarsi.

Al fine garantire l'effettività di tali prescrizioni la Società prevede che le eventuali violazioni del Modello siano sanzionate secondo i le modalità ed i principi che seguono.

Anzitutto, merita di essere chiarito che il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

La gravità della violazione sarà valutata in considerazione:

- **1. dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia, tenuto anche conto del grado di prevedibilità dell'evento;**
- **2. del comportamento complessivo del responsabile della violazione, anche con riferimento a precedenti violazioni;**
- **3. delle mansioni svolte e della posizione funzionale ricoperta dal responsabile della violazione.**

A titolo meramente esemplificativo, ancorché non esaustivo, costituiscono violazione i seguenti comportamenti:

- **1. mancato rispetto, anche per il tramite di condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle regole generali di comportamento e delle procedure di cui al Codice Etico ed al Modello;**

- **2. omessa e/o irregolare redazione della documentazione prevista dalle procedure e dai protocolli;**
- **3. violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti dal Modello, effettuata in qualsiasi modo, compresa la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente le procedure, nonché l'ostacolo ai controlli e qualsiasi altro impedimento opposto ai soggetti e agli organi preposti alle funzioni di controllo;**
- **4. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Modello;**
- **5. ogni altro comportamento, commissivo o omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse di Prada all'efficace e corretta attuazione del Modello.**

Ai sensi dell'art. 6, c. 2 bis lett. d) (recentemente introdotto ad opera della L. 30/11/2017 n. 291), sono sanzionabili anche le violazioni delle misure volte a tutelare il segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. whistleblowing), ovvero gli abusi delle procedure di segnalazione, effettuati da chi, con dolo o colpa grave, avanzi accuse che si rivelino a seguito delle prescritte verifiche del tutto infondate.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato sia delle violazioni, sia delle eventuali sanzioni applicate in conseguenza delle stesse.

L'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti Prada S.p.A. - che dovrà essere svolto nel rispetto dell'art. 7 della legge. 300/1970 e dei contratti collettivi applicabili - spetta agli organi e/o alle funzioni interne della Società che hanno, o ai quali è stato conferito, l'esercizio di tale potere.

Destinatari del sistema disciplinare di Prada sono tutti i dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e ss. cod. civ., ivi compresi, dunque, i lavoratori appartenenti alla categoria dirigenziale.

In particolare, nei confronti dei dirigenti potranno essere adottate misure riorganizzative ex art. 2103 cod. civ., oltre che, se del caso, risolutive del rapporto di lavoro ex artt. 2118 e 2119 cod. civ.. In ogni caso, l'irrogazione delle sanzioni dovrà tenere conto delle disposizioni

applicabili nell'ambito dei CCNL della categoria di riferimento e non potranno contrastare con i principi generali da essi richiamati nonché con le disposizioni di legge dettate dallo Statuto dei Lavoratori nonché con le altre normative del settore.

Nei confronti dei soggetti con rapporti di collaborazione ex art. 2222 c.c. (lavoratori autonomi) o ex art. 409 cod. proc. civ. (lavoratori parasubordinati), che prestino la loro opera in favore della Società e, in generale, nei confronti dei consulenti esterni, nonché di tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Prada, le accertate violazioni del Modello potranno finanche condurre alla risoluzione del relativo contratto.

Vengono di seguito individuate, più nel dettaglio, le sanzioni disciplinari irrogabili:

#### — **Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati**

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di Prada S.p.A. e delle prescrizioni del presente Modello, commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre Prada S.p.A. all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare nei confronti di tali soggetti, in base ai criteri sopra esposti, l'applicazione - nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 cod. civ. e degli artt. 7 e 18 della legge 300/1970 - delle sanzioni conservative o espulsive disciplinate agli articoli 62 (Provvedimenti disciplinari), 63 (Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari) e 64 (Norme per il licenziamento) del CCNL Pelli e succedanei.

#### — **Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti**

In considerazione dell'elevato vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro dirigenziale, la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti di Prada S.p.A., nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinarsi nei confronti di tali soggetti l'applicazione - nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 cod. civ. nonché dell'art. 7 legge 300/1970 - dei provvedimenti di cui alla

contrattazione collettiva di categoria (CCNL-DAI),. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno altresì determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, pur restando fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, ovvero l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

#### — **Lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner**

I contratti stipulati da Prada S.p.A. con i lavoratori autonomi, i consulenti esterni e i partner commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetti stranieri o operanti all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale a prevenzione dei rischi che possano determinare

la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a Prada. I contratti con tali soggetti conterranno specifiche clausole di recesso e/o di risoluzione espressa connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

#### — **Amministratori**

Data la posizione di responsabilità ricoperta dagli Amministratori, nell'ipotesi in cui si verificassero violazioni delle prescrizioni del Modello da parte di uno di tali soggetti, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Sarà, quindi, il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente.