

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 di
Prada S.P.A.

I

MP

ACT

Approvato da ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione
del 18 dicembre 2025

PRADA Group

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	14
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	
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	18
3.1 Descrizione della struttura societaria di Prada	
3.2 Il Modello Organizzativo di Prada	
3.3 Presidi di rilevanza 231	
3.4 I Destinatari del Modello	
3.5 Struttura del Modello	
3.6 Obblighi di aggiornamento del Modello	
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1 L'OdV di Prada	
4.2 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'OdV	
4.3 Funzioni e poteri dell'OdV	
4.4 Obblighi dell'OdV in materia di reporting	

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV	26
5.1 I flussi informativi del Consiglio di Amministrazione e delle funzioni aziendali	
5.2 Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing)	
5.3 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante	
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	29
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	29

— 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.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Prada S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società

Codice Etico: il codice etico di Gruppo 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 o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Decreto Whistleblowing: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Destinatari: gli Esponenti aziendali, i Dipendenti di ogni ordine e grado della Società (compresi quelli che vengono definiti nel prosieguo del documento "Apicali" o "Sottoposti" ai sensi del Decreto 231), 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: coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa (ivi compresi i dirigenti, gli stagisti i lavoratori somministrati e parasubordinati).

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

Esponenti aziendali: amministratori, organi di controllo, liquidatori, Dipendenti di Prada S.p.A.

Fornitori: tutti i fornitori di beni e servizi di Prada S.p.A. (compresi i fornitori nell'ambito di contratti di appalto).

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

HSE: le strutture Health & Safety, 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 (CdA), il Collegio Sindacale, i comitati e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza 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 alla Società vengono individuate le attività a rischio nonché le principali funzioni coinvolte in tali attività, vengono indicati i principi di comportamento nonché i presidi di controllo posti in essere dalla Società al fine di prevenire ed evitare la commissione dei reati presupposto.

Partner: le controparti contrattuali di Prada S.p.A., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività a rischio

Prada o la Società: Prada S.p.A. con sede legale a Milano, in via Antonio Fogazzaro, n. 28, con ruolo di capogruppo del Gruppo Prada.

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".

Nell'ambito dei reati contro la Pubblica Amministrazione, assumono rilievo le definizioni di "Pubblici Ufficiali" (art. 357 c.p.) di "Incaricati di Pubblico Servizio" (art. 358 c.p.) e di "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.

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
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 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.

Alla data di approvazione del presente Modello, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici (art. 24-bis);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- reati societari (art. 25-ter, comprese le fattispecie di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 c.p.);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando e accise (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevices);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Un elenco puntuale dei Reati Presupposto previsti dal Decreto è consultabile all'Allegato A 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 fisiche¹), 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.

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 associativi² 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 nel 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.

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.

Tuttavia, la giurisprudenza 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 presupposto³.

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 presupposto 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 presupposto **commessi** nel suo interesse o in suo vantaggio **da**:

- 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**);
- soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cc.dd. **Apicali di fatto**);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla sorveglianza di uno dei soggetti sopraindicati (cc. dd. **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'ente⁴. In relazione ai reati presupposto commessi dai sottoposti, va peraltro

3 Cass. 8 gennaio 2021, 32899.

4 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.

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 giovarsi 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 raggiunto⁵.

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'illecito⁶.

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 giuridica⁷.

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

⁵ In questo senso, Cass. pen., SS.UU., 24 aprile 2014 n. 38343; ex multis, Cass. pen., Sez. IV, 3 marzo 2021, n. 22256.

⁶ Ibidem.

⁷ In questo senso, ex multis, Cass. pen., Sez. I, 26 giugno 2015 n. 43689; Cass. pen., Sez. II, 23 dicembre 2020, n. 37381.

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 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 principi 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 circa 258,00 Euro e un importo massimo di circa 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 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;
- 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 5⁸, 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 sussidiarietà⁹.

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.

8 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 modificata con Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. legge "spazzacorrotti").

9 Cass. pen., Sez. VI, sentenza n. 20560, del 2010.

La pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, avviene secondo le modalità e nei luoghi definiti all'art. 36 del codice¹⁰, 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".

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'ente¹¹.

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

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).

¹⁰ 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".

¹¹ Cass. pen., Sez. VI, sentenza n. 34505 del 2012.

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:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- 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 canali di segnalazione e divieto di ritorsione conformi al Decreto Whistleblowing.

Il Modello Organizzativo deve anche 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 (si veda, infra, il paragrafo 3.3.).

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 inidonee 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"¹².

¹² 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.

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 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 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 Partner 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.

In tema di responsabilità nell'ambito dei gruppi, la giurisprudenza¹³ prevede 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; inoltre, 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 la Cassazione ha 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 e la nomina di un Organismo di Vigilanza:

- 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.

13 Cass. pen., 20 giugno 2011, 24583; Cass. pen., 27 settembre 2016, 52316; Cass. pen., 11 aprile 2025, 14343.

Tutto ciò, chiaramente, non esclude la possibilità per la 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

3.1. Descrizione della struttura societaria di Prada

Prada è la holding del Gruppo Prada, che si compone di una pluralità di società ed è attiva 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, Versace) 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 stabilimenti produttivi di proprietà.

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 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.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Prada sono stati costituiti, ai sensi dello Statuto Sociale, il Comitato Controllo e Rischi, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Nomine, il Comitato Sostenibilità ed il Comitato per la Disclosure di Inside Information.

Il Comitato Controllo e Rischi 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 Audit.

3.2. Il Modello Organizzativo di Prada

In linea con gli adempimenti normativi sopra descritti e al fine di prevenire e scongiurare le ipotesi di responsabilità ai sensi del Decreto, Prada ha ritenuto di adottare un Modello dotato di tutte le caratteristiche individuate dall'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, provvedendo al suo aggiornamento nel tempo (come indicato in calce alla presente Parte Generale).

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. 231/2001. In questo senso, sono state prese in debita considerazione, tra le altre, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria e la giurisprudenza in ambito di responsabilità amministrativa degli enti.

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 e ai presidi richiamati);
- 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;

3.3. Presidi di rilevanza 231

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione e di controllo che si intendono, per quanto applicabili, richiamati nel Modello a integrazione dei principi e delle regole previsti dallo stesso.

Codice Etico

Merita di essere evidenziato che la Società è dotata di un Codice Etico. Tale documento, seppur normativamente non costituisca elemento strutturale del Modello, è da intendersi in questa sede integralmente richiamato, 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.

Corpus normativo aziendale

Il sistema procedurale della Società comprende l'insieme delle norme (linee guida, procedure

quadro, procedure operative, istruzioni, ecc.) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali, tra i quali quelli ritenuti rilevanti – in base all’attività di risk assessment – in relazione ai Reati Presupposto.

Tax Control Framework

Prada, per assicurare una più efficace prevenzione dei rischi di matrice tributaria rilevanti ai fini del Decreto, ha deciso di implementare il sistema di controllo interno aziendale denominato Tax Control Framework (“TCF”), formalizzato 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).

Attraverso il TCF, la Direzione Tax di Gruppo, assistita dalla Funzione Amministrazione su specifiche aree, esercita attività di analisi e controllo sui rischi fiscali attinenti alla Società, coordinandosi con le altre Funzioni/Direzioni, responsabili delle inerenti scelte di merito a governo/gestione del Gruppo. Molti dei presidi e delle procedure del TCF – seppur adottati secondo una prospettiva diversa rispetto a quelli del Decreto – sono richiamati nell’ambito delle parti del Modello dedicate ai reati tributari per la loro ritenuta idoneità a contrastare i rischi (fiscali e non solo) emersi in sede di Risk assessment svolto ai fini del Decreto.

Sostenibilità

La Società è impegnata nel raggiungimento di obiettivi in ambito ESG che vengono fissati anche in conformità all’evoluzione della normativa a livello europeo e internazionale in tale ambito. Annualmente viene pubblicato un report di sostenibilità seguendo i principali riferimenti internazionali per la rendicontazione delle tematiche di sostenibilità (es. GRI Standards).

Nel report di sostenibilità vengono esposti diversi aspetti in ambito ambientale, sociale e di governance il cui monitoraggio e presidio costituiscono elementi di rilevanza anche per il Modello.

Gestione e controllo della supply chain

La Società ha implementato un sistema di governance

e compliance della filiera produttiva, volto a garantire trasparenza e rispetto degli standard etici e normativi lungo tutta la catena di fornitura. Il sistema prevede controlli svolti dalle funzioni aziendali coinvolte nei processi di selezione e gestione dei fornitori, nonché controlli da parte di un team dedicato (Supplier Audit Team), costituito da dipendenti della società, appartenenti alla funzione Internal Audit a riporto gerarchico del Vice Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione (elemento che assicura l’indipendenza della funzione di controllo). Nel monitoraggio dei rischi connessi alla filiera, la funzione Internal Audit è affiancata dalla funzione Compliance, dal Comitato Controllo e Rischi e dall’Organismo di Vigilanza. I controlli eseguiti dal Supplier Audit Team consistono in: (i) verifiche svolte prima di iniziare la collaborazione con il fornitore o, con riferimento ai relativi sub-fornitori, prima che il fornitore proceda all’assegnazione di lavorazioni riconducibili alla Società; (ii) visite ispettive in loco annunciate e (iii) visite ispettive in loco a sorpresa. Si precisa che anche le visite ispettive vengono effettuate sia presso i fornitori di primo livello sia presso i relativi sub-fornitori facenti parti della filiera.

Le verifiche riguardano: (i) l’analisi della congruità della capacità produttiva, (ii) la normativa in materia di lavoro, (iii) la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, (iv) la normativa amministrativo – contabile e (v) la sicurezza e custodia del prodotto.

Oltre all’attività di monitoraggio, una fase importante consiste nella gestione delle non-conformità riscontrate durante le verifiche che sono oggetto di un intenso percorso di presidio caratterizzato da: (i) riunioni cadenzate tra Supplier Audit Team e divisione industriale di riferimento, (ii) interlocuzioni continue e formalizzate con i fornitori (comprese le notifiche delle non conformità riscontrate e delle relative tempistiche di risoluzione), nonché (iii) sessioni di discussione con gli stessi al fine di supportarli nel percorso correttivo e di miglioramento.

A partire da giugno 2024, è stato istituito un Comitato Supplier Audit, che si riunisce con cadenza mensile con l’obiettivo di essere informato sullo stato di avanzamento degli audit presso la filiera e i relativi esiti. Tale comitato è composto dall’Amministratore Delegato, dal Direttore Internal Audit, dal Direttore Controllo di Gestione e prevede la partecipazione, ove

necessario, del General Counsel.

I presidi sopra descritti rivestono un ruolo essenziale ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto nell'ambito della supply chain e, in particolare, delle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello, predisposte sulla base del Risk Assessment.

Sicurezza sul lavoro

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".

Pertanto, la Parte Speciale del Modello dedicata alle fattispecie rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro è stata predisposta in conformità a tale previsione normativa.

3.4. 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.

3.5. Struttura del Modello

Al fine di redigere un Modello adeguato ed efficace rispetto alla propria realtà e struttura societaria, Prada 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 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, giurisprudenziali e organizzativi che, nel tempo, hanno interessato il Decreto e la Società.

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:

Parte Generale

Nella Parte Generale del Modello, dopo aver definito e delineato il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto e le principali e indispensabili caratteristiche di un Modello Organizzativo efficiente ed efficace viene descritta la realtà aziendale di Prada, indicando i principali elementi che la contraddistinguono a livello strutturale e organizzativo.

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, 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, 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 più sezioni, ciascuna riferita ad una specifica famiglia di Reati

Presupposto ritenuti rilevanti in base all'attività di risk assessment.

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 supra) 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.

Allegati al Modello Organizzativo

— **ALLEGATO A** – Elenco Reati Presupposto

— **ALLEGATO B** – Flussi informativi

3.6. 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, 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.

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

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 è dotata di un proprio Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, 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 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 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. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'OdV

La durata del mandato dell'OdV, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, è di tre anni. I componenti sono rieleggibili. I componenti che subentrano a mandato già in corso, rimarranno in carica fino alla scadenza dello stesso.

Al momento della nomina i candidati a componenti dell'OdV devono presentare al Consiglio di Amministrazione un'autodichiarazione che attesti l'assenza di cause ostative alla nomina.

Non è eleggibile alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza colui che abbia riportato una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati di cui al Decreto.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica dall'incarico:

- l'assunzione di incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione;
- la titolarità di partecipazioni di rilevante entità nel capitale della Società;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità, la sopravvenuta incapacità, le dimissioni e la morte.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

È fatto obbligo al Presidente, ovvero al membro più anziano, in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza, anche automatica, di un componente dell'Organismo, di dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso e provvederà a nominare un nuovo membro dell'OdV, che rimarrà in carica sino alla scadenza dell'incarico conferito agli altri componenti.

4.3. Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV di Prada, 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.

L'OdV predispone annualmente un piano delle attività di vigilanza, suscettibile di aggiornamenti o modifiche nel corso dell'anno in relazione a sopravvenute esigenze, agli esiti delle attività svolte o a specifiche segnalazioni. Nell'ambito della pianificazione e dell'esecuzione delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza si coordina con la funzione di Internal Audit e, ove ritenuto opportuno, si avvale delle attività da quest'ultima svolte, al fine di

assicurare adeguate sinergie e un efficace presidio dei profili di rilevanza 231.

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.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV nello svolgimento dei suoi compiti non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società.

L'OdV – come sopra anticipato – si dota di un apposito regolamento per la migliore gestione del proprio funzionamento.

4.4. Obblighi dell'OdV in materia di reporting

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

Segnatamente, l'OdV 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:

- almeno una volta all'anno nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- 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.

In relazione agli obblighi di informazione sopra elencati, in considerazione del fatto che le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, tali segnalazioni potranno essere effettuate e gestite in conformità al sistema whistleblowing attivato dalla Società (e descritto al successivo paragrafo 5.2).

L'OdV valuta le comunicazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della comunicazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

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.

— altri eventi rilevanti in relazione alle Attività Sensibili indicate nelle Parti Speciali

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.

A tal fine, la Società ha definito una procedura che regola i flussi informativi verso l'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione e delle Funzioni/Direzioni aziendali, stabilendo owner, oggetto e tempistiche dei flussi (per l'elencazione dei flussi periodici nei confronti dell'OdV si rimanda all'Allegato B).

I destinatari del Modello Organizzativo possono trasmettere i flussi informativi di competenza dell'OdV di Prada S.p.A. tramite apposita casella di posta elettronica: organismo.vigilanza@prada.com

L'OdV può raccogliere i flussi informativi di cui all'Allegato B o svolgere ulteriori approfondimenti mediante costante confronto con le funzioni Legal & Compliance, Internal Audit e Risk Manager nonché per il tramite di incontri de visu con i responsabili delle funzioni aziendali (es. Supplier Audit Team, CISO, IT, HR, ecc.).

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

Con riferimento all'istituto del cosiddetto "whistleblowing" previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto, la Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al Decreto Whistleblowing.

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing sono quelle di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro/negoziale con la Società e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e sono espressamente indicate dal Decreto Whistleblowing; tra queste, vi sono anche le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231.

Le segnalazioni di cui sopra devono essere effettuate in buona fede e nel rispetto del Decreto Whistleblowing.

In conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, la Società prevede canali di segnalazione interni che consentono l'effettuazione di segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale (garantendo, anche tramite crittografia, la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione) e ha individuato il gestore delle segnalazioni in un Comitato Etico formato dai responsabili delle funzioni: HR, Legale & Compliance, Internal Audit, Security e CSR ("**Comitato Etico**").

La Società, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni nonché al fine di fornire informazioni chiare sulle violazioni che possono essere segnalate e sui presupposti per l'effettuazione delle segnalazioni, ha adottato un'apposita Procedura denominata "**Gestione Segnalazioni Whistleblowing**" ("**Procedura Whistleblowing**"), pubblicata sul sito internet della Società alla quale si fa rimando per ogni ulteriore dettaglio: <https://www.pradagroup.com/it/group/corporate-governance/whistleblowing.html>.

Per far sì che la segnalazione sia gestita ai sensi del Decreto Whistleblowing, il segnalante dovrà effettuare la stessa nel rispetto e secondo quanto indicato nella Procedura Gestione Segnalazioni Whistleblowing restando in capo al Comitato Etico (o persone a supporto dello stesso nel rispetto delle previsioni del Decreto 231 e delle linee guida dell'ANAC) possibilità – in caso di dubbi – di chiedere alla persona segnalante se intende effettuare la segnalazione nell'ambito delle tutele in materia whistleblowing.

In caso contrario, la comunicazione da parte del segnalante verrà gestita come "segnalazione ordinaria" / flusso informativo.

Il Comitato Etico è tenuto a informare l'OdV – nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e in conformità con quanto disposto nella Procedura Whistleblowing – della segnalazione che abbia ad oggetto condotte che possano configurare i reati previsti dal Decreto e/o violazioni del Modello.

Laddove le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 o violazioni del Modello dovessero pervenire direttamente all'OdV – tramite diversi canali di segnalazione – lo stesso dovrà valutare di trasmetterle (dandone notizia al segnalante) al Comitato Etico,

affinché le segnalazioni vengano gestite nel rispetto della Procedura Whistleblowing.

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 della Società.

5.3. Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso – come anticipato – Prada adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante o soggetti allo stesso collegati per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, l'adozione di misure discriminatorie e ogni atto di ritorsione può essere comunicato all'ANAC (per il tramite del canale accessibile dal sito internet di detta Autorità).

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'OdV sono conservati per 5 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico. Per la raccolta e la conservazione delle informazioni relative a una segnalazione trasmessa in conformità al Decreto Whistleblowing e condivisa con l'OdV devono essere osservate le regole stabilite da detto decreto e dalla Procedura Whistleblowing.

— 6. Diffusione del modello e formazione del personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Prada 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 curato dalla Direzione Risorse Umane (che tiene traccia dello stesso) ed è supervisionato ed integrato dall'OdV.

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'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali e Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione ai sensi di quanto indicato nel Sistema Disciplinare di cui al Capitolo 7.

Mediante l'inserimento di un'apposita clausola contrattuale, Prada richiede alle terze parti (Fornitori, Consulenti, Partner, ecc.), 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 Esponenti aziendali, Dipendenti, e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Prada devono uniformarsi.

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

In virtù di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, si precisa che tra le violazioni del Modello passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate ovvero altre

violazioni previste dal Decreto Whistleblowing¹⁴ e dalla Procedura Whistleblowing.

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 di cui al Codice Etico e al Modello e delle procedure richiamate dagli stessi;
- 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.

L'OdV 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 – 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 e delle prescrizioni del presente Modello nonché le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing commesse da Dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre Prada all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno

14 Il Decreto Whistleblowing prevede sanzioni a carico di chi si rende responsabile delle seguenti condotte: 1) compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni; 2) ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione; violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing; 3) mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing; 4) mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing; 5) mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del segnalante quando è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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 nonché, ove applicabile, del CCNL Commercio, CCNL Dirigenti Industria, CCNL Piloti.

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 nonché le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing commesse da dirigenti di Prada, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare 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 con i lavoratori autonomi, i Consulenti esterni e i Partner devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello e delle politiche e altra normativa di Gruppo, 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 Codice Etico e del Modello nonché le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing da parte di uno di tali soggetti, l'OdV provvederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione, il Comitato Controllo Interno 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.

Si coglie l'occasione per specificare che in conformità con la recente giurisprudenza¹⁵, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex Decreto 231 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore della Società non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello nonché di violazioni previste dal Decreto Whistleblowing commesse da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra

¹⁵ Cass. pen., 9 ottobre 2024, n. 38890; Cass. pen., 28 marzo 2024 n. 13003. La Suprema Corte ha però precisato che il divieto per il rappresentante legale opera esclusivamente quando, al momento della nomina del difensore, lo stesso è ancora formalmente imputato (o indagato). Se, invece, la sua posizione è già stata definita con un provvedimento irrevocabile - anche per prescrizione - tale incompatibilità non sussiste (Cass. Pen., 6 maggio 2025, n. 16932).

cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello nonché di violazioni previste dal Decreto Whistleblowing commesse da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione dell'accaduto.

Tali organi prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello (e i documenti richiamati dallo stesso, compresa la Procedura Whistleblowing e il Codice Etico) e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organismo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Con riferimento ai Dipendenti si sottolinea, infine, come, alla luce di recente giurisprudenza¹⁶, l'adesione ai principi e alle regole contenute nel Codice Etico e nel Modello (ovvero richiamate dallo stesso) costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo; in particolare, l'aderenza ai principi e alle regole del Modello (ovvero richiamate dallo stesso) costituisce uno dei requisiti su cui vengono basati eventuali programmi di retribuzione variabile/premiale/MBO.

Ove i Dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

¹⁶ Trib. Milano, 22 aprile 2024, n. 1070.