Fendi srl

**Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Fendi S.r.l. nella seduta del 21 gennaio 2021

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa.....	3
1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.	14
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 DI FENDI S.R.L.....	16
2.1 Finalità del Modello di Fendi S.r.l.....	16
2.2 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di Fendi S.r.l.....	17
2.3 Le componenti del Modello di Fendi S.r.l.....	18
2.4 Struttura del Documento	20
2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	22
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	23
3.2 Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato ai membri dell'OdV	24
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	25
3.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione	27
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO.....	32
4.1 Comunicazione e Formazione del personale	32
4.2 Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner.....	33
5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	34
5.1 Principi generali.....	34
5.2 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.....	35
5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	35
5.4 Misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni.....	36
5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni.....	36
6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	40

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la Normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella penale e civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni pubbliche, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione all'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

La prima tipologia di reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**¹, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 cod. pen.);

¹ Così come modificati dalla legge 190/2012 e della più recente Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione del reato di concussione (art. 317 c.p.), all'inasprimento delle pene per i reati corruttivi (artt. 318-319).

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis cod. pen.²);
- Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 cod. pen.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 cod. pen.³);
- Peculato (artt. 314 e 316 cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti Internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).

L'art. 25 bis del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, – richiama, poi, **i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo:**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, cod. pen).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25 ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 e dalla Legge 69/2015:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis cod. civ.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 69/2015);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)⁴;

² Introdotto dalla L.3/2019

³ I reati di peculato (art. 314, comma 1, cod. pen.), peculato mediante errore altrui (art. 316 cod. pen) e abuso di ufficio (art. 323 cod. pen), rilevano ai fini 231 solo "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea".

⁴ L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla L. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F) Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 bis TUF, seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La

- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.)⁵;
- impedito controllo⁶ (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'art. 25 ter è stato poi modificato dalla **Legge 6 novembre 2012 n. 190** (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635, comma III cod. civ.. Inoltre il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato) integra il novero delle fattispecie di reato, contemplando l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis del cod. civ.).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. 25 *quater*, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. 25 *quinqies*, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale**:

- riduzione in o mantenimento in schiavitù (art. 600 cod.pen);
- tratta di persone (art. 601 cod.pen);

giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

⁵ Si segnala che il D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.Lgs 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.Lgs 231/2001.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

A seguito della pubblicazione della sentenza, dunque, il reato non è stato più considerato ai fini del *risk assessment*.

⁶ Si segnala che il D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 ha modificato l'art. 2625 c.c. attraverso l'eliminazione del riferimento all'attività di revisione e alle società di revisione, pertanto la condotta di impedito controllo riguarda solo l'ostacolo o l'impedimento dello svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 cod.pen);
- prostituzione minorile (art. 600-bis commi 1 e 2 cod.pen);
- pornografia minorile (art. 600-ter cod.pen);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod.pen);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod.pen);
- adescamento di minorenni (art. 609 undecies cod.pen), introdotto dal D.Lgs. 39/2014.

Inoltre, nel 2016, tra le fattispecie di reato rilevanti ai sensi dell'art. 1'art. 25 quinquies è stato introdotto l'art. 603-bis cod.pen ("Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"), così come modificato dalla L. 199/2016.

La L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. È stato, infatti, introdotto l'art. 25 *sexies*, relativo ai **reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse)**:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. n. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. 25 *quater I* del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata **la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 *bis* cod. pen.).

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.

La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cod. pen.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.).

Il Legislatore italiano ha novellato il Decreto mediante la Legge 3 agosto 2007, n. 123, e, in seguito, mediante il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. 25 *septies* del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. 25 *octies* del Decreto, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei reati di **ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 *bis* cod. pen.), **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 *ter* cod. pen.). La legge 186/2004 ha recentemente introdotto il reato di **autoriciclaggio** (art. 648 *ter.1* cod. pen.) nel novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto legislativo 231/2001.

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto l'art. 24 *bis* del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni **reati c.d. informatici**:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* cod. pen.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqies* cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635 *ter* cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqies* cod. pen.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 cod. pen.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqies* cod. pen.);
- documenti informatici (art. 491 *bis* cod. pen.).

La norma sopra citata ("*se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private*") estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico o scrittura privata alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 cod. pen.);

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 cod. pen.);
- falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal privato (art. 482 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cod. pen.);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 cod. pen.);
- falsità in scrittura privata (art. 485 cod. pen.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 cod. pen.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 cod. pen.);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 cod. pen.);
- uso di atto falso (art. 489 cod. pen.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 cod. pen.);
- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 cod. pen.);
- falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cod. pen.)

Successivamente il legislatore ha nuovamente ampliato il novero dei reati presupposto.

La Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha introdotto l'art. 24 *ter* e, dunque, la responsabilità degli enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata**⁷:

- associazione per delinquere (art. 416, cod. pen.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cod. pen.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cod. pen.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cod. pen.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/1990);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di

⁷ I delitti di criminalità organizzata erano prima rilevanti, ai fini del Decreto, solo se aventi carattere transnazionale.

esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.)

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'art. 25 *bis* del decreto, aggiungendo alcuni reati che tutelano la **proprietà industriale**, vale a dire:

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cod. pen.)
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto l'art. 25 *bis* 1, volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **reati contro l'industria e il commercio** nonché l'art. 25 *novies* volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.

Quanto ai primi, assumono rilevanza i seguenti reati:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cod. pen);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod. pen).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cod. pen);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter cod. pen);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cod. pen);

Con riferimento alla tutela del diritto di autore, devono considerarsi i seguenti reati previsti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-*bis*, e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633):

- messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171, co. 1, lett a-*bis*), L. 633/1941).
- reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, co. 3, L. 633/1941).
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171- *bis*, co. 1, L. 633/1941).
- riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una

banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, co. 2, L. 633/1941).

- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (all'art. 171-ter, comma 1, lett. a, L. 633/1941).
- abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (all'art. 171-ter, comma 1, lett. b, L. 633/1941).
- introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (all'art. 171-ter, comma 1, lett. c, L. 633/1941).
- detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (all'art. 171-ter, comma 1, lett. d, L. 633/1941).
- ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (all'art. 171-ter, comma 1, lett. e, L. 633/1941).
- introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (all'art. 171-ter, comma 1, lett. f, L. 633/1941).
- fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (all'art. 171-ter, comma 1, lett. f-bis, L. 633/1941).
- abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (all'art. 171-ter, comma 1, lett. h, L. 633/1941).

- riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (all'art. 171-ter, comma 2, lett. a, L. 633/1941).
- immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (all'art. 171-ter, comma 2, lett. a-bis, L. 633/1941).
- realizzazione delle condotte previste dall'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (all'art. 171-ter, comma 2, lett. b, L. 633/1941).
- promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941 (all'art. 171-ter, comma 2, lett. c, L. 633/1941).
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies, L. 633/1941).
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. 633/1941).

Inoltre, l'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo 25-*decies*, a mente del quale l'ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall'art. 377-*bis* del codice penale ovvero **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**.

Successivamente il D.lgs. 121/2011 ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *undecies* che ha esteso la responsabilità amministrativa da reato degli enti ai c.d. **reati ambientali**, ovvero a due contravvenzioni di introdotte nel 2011 nel codice penale (artt. 727-bis c.p. e 733-bis c.p.) nonché ad una serie di fattispecie di reato già previste dal c.d. Codice dell'Ambiente (D.lgs. 152/2006) e da altre normative speciali a tutela dell'ambiente (L n. 150/1992, L. n. 549/1993, D.lgs. n. 202/2007).

Un'ulteriore ed importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai:

a) **reati previsti dal Codice Ambiente**, quali:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette ex art. 727-bis;
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto ex art. 733- bis;
- commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione e
- commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica ex artt. art.1 commi 1 e 2; art. 2 commi 1 e 2; 3-bis comma 1, 6 comma 4, Legge n. 150 del 7 febbraio 1992;
- violazioni connesse all'impiego di sostanze lesive ex art. 3 comma 6, Legge n. 549, del 28 dicembre 1993
- violazioni concernenti gli scarichi di acque reflue di cui all'art. 137;

- attività di gestione di rifiuti non autorizzata ex art. 256;
 - violazioni in materia di bonifica dei siti ex art. art. 257, commi 1 e 2 del D.Lgs. 152/2006;
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori, di formulari ai sensi dell'art. 258;
 - traffico illecito di rifiuti ai sensi dell'art. 259;
 - violazione degli obblighi SISTRI ex art. 260 bis co. 6, 7,8;
 - violazioni concernenti le attività pericolose di cui all'art. 279 co. 5 (superamento dei valori limite di emissione che determini il superamento dei valori limite della qualità dell'aria).
- b) **reati previsti** nel D.lgs. n. 549/1999 "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente": art. 3 co. 6: violazioni concernenti la cessazione e la riduzione dell'impiego delle sostanze lesive indicate nella Tabella A del decreto stesso.
- c) **reati previsti dalla legge n.150 del 7 febbraio 1992** *“Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione”*.

Con l'entrata in vigore della legge 68/2015 il Legislatore ha identificato nuove fattispecie quale presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti, integrando pertanto l'elenco di illeciti di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001:

- inquinamento ambientale (art. 452 - bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 - quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 - quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 - sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452 - octies c.p.)
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 – quaterdecies c.p.).⁸

In attuazione della direttiva comunitaria 2009/52/CE è stato emanato il d.lgs. 109/2012 che, tra l'altro, ha sancito l'inserimento dell'articolo 25-*duodecies* con la seguente previsione: **”Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** - in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - ovvero del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno - si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro". L'articolo 25-*duodecies* è stato ulteriormente arricchito, attraverso la Legge 161/2017 (cd. “Codice Antimafia”) con le seguenti ulteriori fattispecie:

- art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 286/1998, vale a dire la condotta di chi “promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente”, ivi comprese le relative aggravanti. Per tale condotta si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote;
- art. 12, co. 5 del D.Lgs. 286/1998, vale a dire la condotta di chi “al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma

⁸ A seguito del D.Lgs. 21/2018 il riferimento all'art. 260 TUA deve essere inteso all'art. 452 quaterdecies cp.

del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato”. Per tale condotta si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote.

In data 12 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 167/2017 recante “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea” che, tra le sue previsioni, ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies “**Razzismo e xenofobia**”. In particolare, tale articolo integra il catalogo degli illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti con i delitti di cui all’art. 3, co. 3-bis, della L. 654/1975 (tale richiamo deve intendersi riferito all’art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa, introdotto dalla L. 167/2017) vale a dire la propaganda, l’istigazione e l’incitamento all’odio o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondino in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra.

Inoltre, il 24 dicembre 2019 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge 19 dicembre 2019, n.157, “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 26 ottobre 2019, n.124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”**, anche al fine di recepire le indicazioni contenute nella c.d. Direttiva PIF.

Entrano così a far parte del novero degli illeciti amministrativi di cui al D. Lgs 231/01 con il nuovo **art.25-quinquiesdecies “Reati tributari”** del D.Lgs. 231/2001 ai sensi del quale è disposta l’applicazione di sanzioni pecuniarie e, nei casi previsti dal Decreto, sanzioni interdittive per specifici delitti previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2000, n.74 (“*Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell’art.9 della Legge 25 giugno 1999, n.205*”):

- art. 2 D.Lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 3 D.Lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- art. 8 D.Lgs. 74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 10 D. Lgs 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- art. 11 co. 1 e 2 D.Lgs. 74/2000 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Inoltre, con l’approvazione del decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 del 14 luglio 2020, si amplia il catalogo dei reati tributari⁹ per i quali è considerata responsabile anche la società (ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) includendovi anche:

- art. 4 D.Lgs. 74/2000 - Dichiarazione infedele;
- art. 5 D.Lgs. 74/2000 - Omessa dichiarazione;
- art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000 – Indebita compensazione.

Infine, tra le novità introdotte dal D.Lgs. di attuazione della direttiva UE n. 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale rientra il reato di contrabbando (d.p.r. 23.01.1973, n. 43) che diventa rilevante al fine di configurare la

⁹ I reati tributari introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (dichiarazione infedele art. 4, omessa dichiarazione art. 5 e indebita compensazione art. 10 quater del D.Lgs. 74/2000) rilevano ai fini 231 solo “se commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro”.

responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (il “Decreto 231”).

La disciplina che regola gli scambi doganali, infatti, è contenuta nel Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973 n. 43, conosciuta ai più come Testo Unico Doganale (artt. 282 e ss. D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) che contempla i delitti di contrabbando e la disciplina comune in termini di tentativo, recidiva, abitudine e professionalità nel contrabbando.

I reati di contrabbando previsti sono:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (Art. 282 DPR 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (Art. 283 DPR 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (Art. 284 DPR 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (Art. 285 DPR 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (Art. 286 DPR 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (Art. 287 DPR 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (Art. 288 DPR 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (Art. 289 DPR 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 290 DPR 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (Art. 291 DPR 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-bis DPR. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-ter DPR 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-quater DPR 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (Art. 292 DPR 43/1973).

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modelli”), devono rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 ad impedire la commissione di tali 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 nei Modelli.

Ove il reato venga commesso 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, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 DI FENDI S.r.l.

Fendi S.r.l., (di seguito anche la “Società”) ha per oggetto l’acquisto, la produzione e la vendita in Italia ed all'estero, anche mediante commercio elettronico, di prodotti dell'industria e dell'artigianato quali, a titolo meramente esemplificativo, articoli di pellicceria ed accessori di pellicceria; articoli di abbigliamento esterno in tessuto, maglieria, pelle, materiali vari, articoli di pelletteria, accessori di abbigliamento, articoli di gioielleria, oreficeria e bigiotteria.

Fendi S.r.l., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che la definizione, adozione ed attuazione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto - possa rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali, nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dell’azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell’attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell’attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società.

2.1 Finalità del Modello di Fendi S.r.l.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance della Società;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all’esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che la Società non tollera e non attua comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l’erroneo convincimento di agire nell’interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale, dunque in contrasto con l’interesse della stessa;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse della Società consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all’applicazione di sanzioni penali nei confronti dell’agente, ma anche di

sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, commerciali, operativi e d'immagine;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.2 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di Fendi S.r.l.

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*.

Il 14 novembre 2005 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto, redatto in base alle Linee Guida di Confindustria, provvedendo successivamente ad aggiornarlo con delibera del 31 maggio 2010.

In data 27 Aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad approvare ed adottare un ulteriore aggiornamento del Modello al fine di tenere conto sia delle integrazioni normative intervenute, sia delle modifiche organizzative della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto altresì a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" od "Organismo") ai sensi del D.Lgs. 231/01, a seguito della scadenza del mandato del precedente Organismo.

A seguito dell'introduzione del reato di autoriciclaggio all'interno del perimetro del Decreto, nonché delle modifiche apportate dalla Legge 68/2015 ai reati ambientali ed alla nuova formulazione dei reati di corruzione e falso in bilancio di cui alla Legge 69/2015, la Società ha nuovamente provveduto ad aggiornare il Modello, la cui nuova versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 dicembre 2015.

Inoltre, in data **23 maggio 2017** il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'ulteriore aggiornamento del Modello dovuto all'introduzione dell'art. 603-bis c.p. ("Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") tra le fattispecie di reato richiamate dall'art.25 quinquies.

Nel primo trimestre 2019, il modello è stato ulteriormente aggiornato a seguito delle modifiche e integrazioni normative operate dal legislatore. In particolare: entrata in vigore del D.Lgs. 21/2018 recante "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale"; entrata in vigore il D.Lgs. 107/2018 in materia di abusi di mercato; entrata in vigore del DdI Anticorruzione recante "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici".

Il primo trimestre del 2020 è stata aggiunta la *Parte Speciale "L" Reati Tributari*, allo scopo di recepire nel Modello l'aggiunta, da parte del legislatore, dei reati di cui all' artt. 2, 3, 8, 10, 11 D.Lgs. 74/2000, c.d. Tributari, nel novero dei reati ex. D.Lgs. 231/01.

Infine, il secondo trimestre del 2020 è stata aggiunta la *Parte Speciale "M" Reati di Contrabbando* allo scopo di recepire nel Modello l'aggiunta, da parte del legislatore, dei reati di cui all' artt. 282, 285, 287, 291 D.P.R. 43/1973, nel novero dei reati ex. D.Lgs. 231/01.

Inoltre, in attuazione da parte del Consiglio dei Ministri della direttiva (UE) 2017/1371, "relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" sono stati introdotti nel novero dei Reati Tributari le seguenti fattispecie: Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000); Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000); Indebita compensazione (art. 10-quater, D.Lgs. 74/2000).

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. di attuazione della direttiva UE n. 2017/1371 rientrano anche:

- l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 anche della fattispecie di frode nelle pubbliche forniture (356 c.p.);
- l'ampliamento del panorama dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui possono rispondere anche le società, con l'inserimento del delitto di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

In particolare, la Società, avvalendosi del ruolo di impulso e del monitoraggio assolto dall'OdV individua e verifica periodicamente le attività esposte a rischio di commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto (c.d. Risk Assessment), attraverso l'aggiornamento normativo, l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (c.d. "analisi storica").

Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa di tutte le attività aziendali in cui sono riportate le aree a rischio e i c.d. rischi potenziali associati alle medesime, con indicazione sia dei reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle aree di operatività esaminate, sia delle relative modalità di esecuzione individuate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione dei reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono *strumentali* quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. È opportuno infatti precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte dalla Società sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (c.d. concorso di persone), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi). Inoltre, l'analisi ha avuto ad oggetto anche la possibilità che gli illeciti considerati possano essere commessi all'estero, ovvero con modalità transnazionale.

Anche rispetto alle tipologie di reati non oggetto di specifico esame nel contesto delle Parti Speciali del Modello, la Società dispone di un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, e dunque idoneo a minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti. Al riguardo, si fa anzitutto richiamo ai principi espressi nel Codice Etico della Società, nonché a quanto dettagliato nel sistema normativo interno:

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo; sistema autorizzativo; sistema di controllo di gestione; sistema di monitoraggio e controllo della documentazione; procedure operative), al fine di valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato (c.d. as-is analysis).
- individua le aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli e definisce le azioni da intraprendere (c.d. gap analysis).
- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

2.3 Le componenti del Modello di Fendi S.r.l.

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

- un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - o il Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società;
 - o regole procedurali interne (*protocolli*) tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio.

Le regole procedurali interne applicabili con riguardo alle aree a rischio prevedono:

- o la separazione all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- o la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo sopra descritto;
- o un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione.

La Società definisce responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione, approvazione, aggiornamento e diffusione delle regole procedurali interne.

- un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio.

In particolare, il sistema di controllo di gestione adottato dalla Società è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema garantisce:

- o la pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse. È altresì richiesta la doppia firma per l'impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate;
 - o la conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio;
 - o la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.
- una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso:
 - o un sistema autorizzativo, basato sui seguenti principi:
 - ✓ definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento e revoca delle procure;

- ✓ monitoraggio delle procure esistenti e relativo aggiornamento;
- ✓ assegnazione e revoca di procure in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione;
- ✓ chiara definizione dei poteri del delegato e dei limiti per l'esercizio delle procure, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- ✓ effettiva necessità di conferire procure per operare nei confronti di terzi ed, in particolare, della Pubblica Amministrazione.

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione e la revisione periodica di:

- ✓ poteri di rappresentanza permanente, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale. Le procure che conferiscono poteri di rappresentanza permanente sono conferite unicamente dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare;

al fine di assicurare il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema autorizzativo dei poteri di firma e di rappresentanza aziendale e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione:

- ✓ della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (costituzione/superamento di unità organizzative/funzioni, ecc.);
 - ✓ di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizioni chiave in struttura;
 - ✓ di uscita dall'organizzazione aziendale di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali;
- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza**, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;
 - la previsione di un articolato e capillare **sistema di formazione e informazione** finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività della Società deve conformarsi;
 - l'adozione di un **sistema disciplinare previsto dai Contratti Collettivi Nazionali**, rivolto ai Destinatari del Modello ed idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello.

2.4 Struttura del Documento

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali".

Nella "Parte Generale" sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed

extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Le “Parti Speciali” sono dedicate alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo, contemplate nel Decreto e considerate di possibile rischio per Fendi S.r.l..

Alla luce della specifica operatività di Fendi S.r.l., si è ritenuto di incentrare l’attenzione, in quanto ritenuti maggiormente rilevanti, sui rischi di commissione dei reati indicati negli articoli 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24 *ter* (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità internazionale ai sensi della L.146/06), 25 *ter* (reati societari, emendato ai sensi della L. 190/2012 che ha, tra l’altro, introdotto il reato di corruzione tra privati), 25 *septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), 25 *octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), 25 *decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25 *undecies* (reati ambientali), e art 25 *bis* 1 (delitti contro l’industria e il commercio), 25 *quinquiesdecies* (Reati tributari) della normativa richiamata. Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico, nonché i principi generali di comportamento e di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale.

Per quanto concerne i reati di cui agli articoli 24 *bis* (delitti informatici), 25 *bis* (reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), , 25 *quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25 *novies* (reati in violazione del diritto d’autore), 25 *duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e 25 *quinquies* (delitti contro la personalità individuale), l’esito delle attività di *risk assessment* ha portato a ritenere la concreta possibilità di commissione di tali reati applicabile, tuttavia non significativa in virtù dell’attività svolta dalla Società e delle verifiche che le competenti strutture aziendali pongono in essere in relazione a tali fattispecie di reato. Pertanto, in relazione a tale tipologia di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale nonché i principi generali di comportamento descritti nella Parte Speciale I e nel Codice Etico.

Per quanto concerne, invece, le restanti famiglie di reato previste dal Decreto si è ritenuto che, sebbene applicabili, la loro commissione possa essere stimata remota in forza dell’ambito di attività della Società e pertanto per esse trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico.

Ne consegue, dunque, che il Modello risulta strutturato nelle seguenti Parti Speciali:

- **PARTE SPECIALE “A”** (“I reati contro la Pubblica Amministrazione e l’Amministrazione della Giustizia”);
- **PARTE SPECIALE “B”** (“I reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”);
- **PARTE SPECIALE “C”** (“I reati ambientali”);
- **PARTE SPECIALE “D”** (“I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”);
- **PARTE SPECIALE “E”** (“I reati societari”);
- **PARTE SPECIALE “F”** (“La corruzione tra privati”);

- **PARTE SPECIALE “G”** (“I reati di criminalità organizzata e i reati transnazionali”);
- **PARTE SPECIALE “H”** (“Delitti contro l’industria e il commercio”)
- **PARTE SPECIALE “I”** (“Principi generali di comportamento applicabili alle ulteriori famiglie di reato applicabili”);
- **PARTE SPECIALE “L”** (“Reati Tributari”).
- **PARTE SPECIALE “M”** (“I reati di contrabbando”).

2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

L’adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello competono al Consiglio di Amministrazione della Società in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

La Società pertanto:

- predispone e attua il Modello in relazione alle attività a rischio da essa svolte;
- provvede all’aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

L’attuazione del Modello, in relazione alle singole e rispettive fattispecie di riferimento, è rimessa alla responsabilità di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società in aree di attività a rischio.

In ogni caso, per l’aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si rimanda a quanto riportato nel paragrafo 6.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di Fendi S.r.l. è un organo costituito in forma collegiale, composto da tre membri, uno esterno, avente la carica di Presidente dell'OdV, e due interni.

Il membro esterno dell'Organismo viene individuato tra personalità autorevoli e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche rilevanti ai fini del Decreto, che ha altresì maturato un'adeguata e comprovata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto stesso.

Inoltre, l'Organismo si è dotato di un apposito Regolamento, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV della Società è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

- a) autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dal Consiglio di Amministrazione nei confronti del quale esercita la sua attività di controllo.

Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV, l'Organismo resta in carica per la durata di tre anni, con facoltà di recesso da parte dei Membri dell'ODV in qualsiasi momento con semplice comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione; in ogni caso, il Presidente rimane in carica fino alla nomina del suo successore. Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa, in merito all'attività svolta il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza semestrale. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, qualora lo ritenga necessario, può fare richiesta al CdA della Società di dotarlo di mezzi finanziari adeguati allo svolgimento delle attività operative. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede ad attribuire all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, rispetto alla quale l'Organismo fornisce annualmente adeguata rendicontazione.

- b) Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle strutture aziendali che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ecc.).

c) Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi, almeno bimestralmente, per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto, l'OdV si avvale, oltre che delle conoscenze delle direzioni e funzioni coinvolte, anche del corpo procedurale aziendale, dei flussi informativi nei suoi confronti, nonché delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato. L'ODV può avvalersi nella verifica del funzionamento dei processi sensibili ai sensi del Decreto del supporto della Funzione Internal Control.

3.2 Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato ai membri dell'OdV

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di revoca del mandato per "giusta causa" dei membri dell'OdV:

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci, dirigenti della Società;
- intrattenere rapporti economici e/o contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con la Società e/o con i rispettivi amministratori, nonché in relazione a fatti che coinvolgono la Società. A tal fine, non rileva il rapporto di lavoro intrattenuto con Società dal Responsabile della Funzione Internal Control e dal Responsabile della Funzione Chief Financial Officer Europe & Middle East e quello intrattenuto dallo stesso Organismo nel suo complesso in relazione all'incarico affidato;
- la titolarità, diretta o indiretta, di quote di partecipazione al capitale sociale della Società, tale da permettere di esercitare il controllo in relazione all'incarico affidato;
- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con la Società;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in sede penale, o un provvedimento di condanna in sede amministrativa, anche non definitivi, emessi a carico della Società in relazione, rispettivamente, a reati previsti dal Decreto;

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nella lettera di incarico ai membri dell'OdV.
- la mancata partecipazione ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo.

A ciascuno dei membri dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'OdV – che potrà avvenire soltanto per “giusta causa”, al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate– viene disposta mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la revoca dall'incarico venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV o della maggioranza degli stessi, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6 comma 4 *bis* del Decreto.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV della Società verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al Consiglio di Amministrazione e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
- valutare, sulla base del Piano di attività approvato, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e delle procedure;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero, anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di follow-up;

- effettuare, anche tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – che possono dare luogo a reati di cui al Decreto;
- promuovere, attraverso il supporto della Direzione Risorse Umane, presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- monitorare che i responsabili delle aree a rischio reato siano edotti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- verificare che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;

- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti della Società e del Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

L'Organismo potrà decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

3.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'OdV della Società, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione del Consiglio di Amministrazione affinché possa adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione, un'informativa semestrale avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle relative azioni e delle azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano di attività per l'anno successivo.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;

- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio al Consiglio di Amministrazione di eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della Società.

I verbali delle riunioni dell'OdV sono redatti dal Presidente, unitamente agli altri membri dell'ODV.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi ad hoc;
- informativa continua.

3.5.1 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

- a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo da parte della funzione di volta in volta competente.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
 - ogni eventuale anomalia riscontrata nell'attività di verifica, svolta dalla Funzione Internal Control;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
 - eventuali infortuni o quasi infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.
- b) informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello:
- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
 - la commissione di illeciti amministrativi;
 - comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
 - variazioni o carenze delle procedure;
 - variazioni o carenze nella struttura aziendale;
 - operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con la stessa.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma non anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un "canale informativo dedicato" (Organismodivigilanzafendisrl@it.fendi.com).

3.5.2 INFORMATIVA CONTINUA

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente, dovranno essere tempestivamente comunicate all'Organismo le informazioni rilevanti concernenti attività ricorrenti:

- le dichiarazioni atte a verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità tra la società di revisione e Fendi S.r.l.;
- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;

- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti o contributi pubblici;
- le operazioni infragrupo che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- eventuali trasferimenti finanziari tra la Società ed altre società Fendi in Italia che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale;
- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (es. ARPA, ASL, etc.) e ogni altro documento rilevante in materia ambientale;
- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sulle procedure riguardanti la materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, i Piani di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, nonché gli esiti dei sopralluoghi nei siti;
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute, assumendo le misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

3.5.3 WHISTLEBLOWING

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. "Legge su Whistleblowing"), la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (anche con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Come previsto dalle best practices in materia e dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. "Legge su Whistleblowing"), il sistema di whistleblowing definito da Fendi prevede:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione (tutti i dipendenti di FENDI S.r.l., tutti i dipendenti delle società distributrici il marchio FENDI in ossequio all'applicazione di Best Practices a tutela del marchio utilizzato, nonché i destinatari del Codice Etico e del Modello 231);
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni (casella email o in formato cartaceo) e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza);
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

A tal proposito la Società ha predisposto la procedura "Whistleblowing", cui si rimanda per maggiori dettagli.

3.5.4 SEGNALAZIONI ALL'ODV DA PARTE DEI RESPONSABILI DELLE AREE A RISCHIO

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbero determinare una violazione del Modello o, che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

In particolare, i Responsabili delle Direzioni e Funzioni divengono responsabili interni di ogni singola operazione a rischio da loro svolta o attuata, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori, nell'ambito della struttura organizzativa a loro facente capo.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

4.1 Comunicazione e Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire al proprio personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

La Società promuove pertanto la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione.

A ciascun dipendente sono fornite le indicazioni per prendere conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello. Anche i membri del Consiglio di Amministrazione dovranno sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

Ciascun dirigente, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali da adottare in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La Società curerà inoltre l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento. La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

La Direzione Legale, con il supporto della Direzione Risorse Umane, gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV.

Pertanto, in tale contesto, le azioni comunicative e di formazione prevedono:

- presenza del Modello e del Codice Etico costantemente aggiornati nell'intranet aziendale e nel sito internet della Società;
- disponibilità del Codice Etico per tutto il personale in forza e distribuzione ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

Il percorso di formazione è stato articolato sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: incontri one to one con i Responsabili di primo livello, workshop in aula con i dirigenti;
- Altro personale: informativa in sede di assunzione per i neo assunti; corso in aula aggiornato in collaborazione con l'OdV.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso in aula, è obbligatoria; la Direzione Risorse Umane monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, che vengono direttamente trasmessi mediante e-mail all'account di posta elettronica dell'OdV.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice comunicazione della modifica.

4.2 Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi).

La Società pertanto promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico.

La Società provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti dal Codice Etico, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

Inoltre, la Società si riserva di richiedere ai partner commerciali un'autocertificazione sull'assenza di condanne a loro carico e/o di processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D.Lgs. n. 231/2001.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

5.1 Principi generali

HR si riporta ai sistemi sanzionatori previsti dalla normativa giuslavoristica e dai contratti collettivi applicabili.

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per *“violazione del Modello”* deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e dei principi del Codice Etico.

Altresì, costituisce violazione del presente Modello, il mancato rispetto delle disposizioni riportate in materia di Whistleblowing dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *«Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»*.

Pertanto sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e di conseguenza comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione e pubblicazione in luogo accessibile a tutti (bacheca aziendale ed eventualmente intranet aziendale).

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione Risorse Umane, che ne riferisce all'OdV.

5.2 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto dei lavoratori:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico/delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice Etico o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica e dai contratti collettivi applicabili ai Dirigenti della Società.

In particolare laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente potrà incorrere nel provvedimento del licenziamento, con o senza preavviso, in base alla entità della violazione stessa.

5.3.2 OPERAI, IMPIEGATIE QUADRI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili sono, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento agli apparati disciplinari contemplati nei Contratti Collettivi applicabili.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionati, individuando i relativi provvedimenti disciplinari a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità alle disposizioni di legge in materia ed alle previsioni contenute nei Contratti Collettivi applicabili per i dipendenti della Società:

- incorre nei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di appartenenza il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottate, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente, individuati dai contratti collettivi applicabili pregiudizievoli per la disciplina e la morale dell'azienda;
- Inoltre laddove nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, il lavoratore ponga in essere un notevole inadempimento in violazione alle prescrizioni del Modello e di una gravità tale da configurarsi come un reato sanzionato dal Decreto o da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore potrà incorrere nel provvedimento del licenziamento, con o senza preavviso, in base alla entità della violazione stessa.

5.4 Misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni all'azienda, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, determina il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto, elaborate dalla Direzione Legale.

Resta ovviamente salvo e impregiudicato ogni diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Espletata l'attività di verifica, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, esprime una valutazione circa l'avvenuta violazione e ne informa il Consiglio di Amministrazione.

5.5.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Una volta acquisita la relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre un predefinito arco temporale dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale. In tal caso, l'OdV promuoverà l'avvio di approfondimenti.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai Dirigenti/Dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.5.2. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

A) Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Una volta acquisita la relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato convoca il Dirigente interessato alla presenza di un testimone, al fine di contestare allo stesso per iscritto la violazione delle previsioni del Modello dando allo stesso un termine per la presentazione delle sue giustificazioni in linea con quanto previsto dalla legge e dai Contratti Collettivi applicabili.

Il Dirigente ha facoltà di presentare, anche in quella sede le sue giustificazioni che andranno verbalizzate con apposito verbale alla presenza di un testimone. A seguire, l'Amministratore Delegato valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione, e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del Decreto, è previsto che:

- il Consiglio di Amministrazione possa decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- il Consiglio di Amministrazione possa attivarsi per la definizione della posizione del soggetto ed implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro un predefinito arco temporale dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente secondo i termini di legge e di Ccnl. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni stesse. Nell'ambito dell'*iter* sopra descritto, è previsto che il Consiglio di Amministrazione sia informato in tutti i casi suddetti in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente, entro un predefinito arco temporale dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile.

B) Operai, Impiegati e Quadri

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Operai, Quadri ed Impiegati avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Ccnl applicabile.

In particolare, l'OdV trasmette al Responsabile della Direzione Risorse Umane una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Società, tramite il Responsabile della Direzione Risorse Umane, una volta acquisita la relazione, procede alla contestazione disciplinare al dipendente secondo le modalità previste dall' art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal C.c.n.l. applicabile.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Responsabile della Direzione Risorse Umane assume provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità secondo il Contratto Collettivo applicabile.

Le sanzioni devono essere applicate nei termini di legge e del Ccnl di riferimento. Il relativo provvedimento è comunicato altresì all'OdV, che verifica inoltre l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria, può, nei giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che il Consiglio di Amministrazione sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

5.5.3. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 5.4, l'OdV trasmette al responsabile della struttura organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo.

Il Responsabile della struttura organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Direzione Legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Consiglio di Amministrazione, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, il Consiglio di Amministrazione, d'intesa con l'OdV, sovrintende all'aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione affida alla Direzione Risorse Umane e alla Direzione Legale, per gli ambiti di rispettiva competenza, la responsabilità di presidiare, in collegamento con l'Organismo di Vigilanza e con le altre strutture competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento delle componenti dello stesso. Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese, le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".