

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del  
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal CdA nella riunione del 13 giugno 2024

I

---

MP

---

ACT

Luna Rossa Challenge S.r.l.

## PARTE GENERALE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	3
1.1.	I cardini della normativa	
1.2.	Natura della responsabilità	
1.3.	Criteri di imputazione della responsabilità	
1.4.	I reati e gli illeciti amministrativi "presupposto" della responsabilità	
1.5.	Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto	
1.6.	Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa	
1.7.	Vicende modificative dell'Ente	
1.8.	Reati commessi all'estero	
1.9.	Procedimento di accertamento dell'illecito	
1.10.	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	
2.	IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI LUNA ROSSA CHALLENGE S.R.L.	11
2.1.	Luna Rossa Challenge S.r.l.	
2.2.	L'assetto istituzionale	
2.3.	Gli strumenti di governance della Società	
2.4.	Assetto organizzativo	
3.	IL MODELLO 231 DI LUNA ROSSA CHALLENGE S.R.L.	13
3.1.	I Destinatari del Modello	
3.2.	Finalità del Modello	
3.3.	Il Progetto di Luna Rossa Challenge S.r.l. per la definizione del proprio Modello 231	
3.4.	Il contenuto del Modello 231	
3.5.	Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico	
3.6.	Illeciti rilevanti per la Società	
3.7.	Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231	
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.1.	Requisiti dell'OdV	
4.2.	Composizione, nomina, durata	
4.3.	Funzioni e poteri dell'OdV	
4.4.	Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	
5.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	23

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

23

- 6.1 Premessa
- 6.2 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori
- 6.3 Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti (quadri, impiegati ed operai)
- 6.4 Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti
- 6.5 Amministratori
- 6.6 Lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner

# PARTE GENERALE

## — 1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

### 1.1. I cardini della normativa

Il Decreto 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reato o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- Soggetti Apicali;
- Soggetti Subordinati.

Il Decreto 231 ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché è derivante da reato viene accertata con le garanzie del procedimento penale e comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Le disposizioni previste dal Decreto non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

### 1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al medesimo Decreto sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Il Decreto 231 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo "amministrativo" - in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della Costituzione secondo cui "La responsabilità penale è personale" - ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale"<sup>1</sup>.

### 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei Reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'Ente;

<sup>1</sup> In tal senso si vedano - tra i più significativi - gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto. . 231 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere:

- **a - Soggetti Apicali**
- **b - Soggetti Subordinati**

In particolare, nella categoria dei **Soggetti Apicali** possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o di stabilimento. Anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati Soggetti Apicali.

Alla categoria dei **Soggetti Subordinati** appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'Ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali, a titolo di esempio, i Collaboratori e i Consulenti.

Per il sorgere della responsabilità dell'Ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In ogni caso, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard adeguati di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un addebito formale, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei Reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato,

l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello 231 opera quale esimente sia se il Reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale sia se sia stato commesso da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai Soggetti Apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'Ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'Ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai Soggetti Subordinati, l'Ente risponde solo se venga provato che «la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza» che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'Ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'Ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per vedersi riconosciuta l'esenzione dalla responsabilità stabilita dal Decreto (c.d. esimente).

## 1.4. I reati e gli illeciti amministrativi "presupposto" della responsabilità

Il Decreto inizialmente prevedeva la responsabilità per i soli reati commessi contro la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio. Le condotte illecite rilevanti si sono progressivamente ampliate e possono attualmente compendiarsi nelle seguenti famiglie di reato c.d. "fattispecie" (per il dettaglio degli articoli attinenti a ciascuna famiglia di reato si rimanda al testo del Decreto 231):

- DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 Decreto)
- REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-bis Decreto)
- DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24-ter Decreto)
- REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-bis Decreto)
- DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25-bis.1 Decreto)
- REATI SOCIETARI (art. 25-ter Decreto)
- DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-quater Decreto)
- PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (art. 25-quater.1 Decreto)
- DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies del Decreto)
- REATI DI ABUSO DI MERCATO (art. 25-sexies del Decreto)
- REATI TRANSAZIONALI (art. 10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146)
- REATI DI OMICIDIO COLPOSO O DI LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies Decreto)
- REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORIZICLAGGIO (art. 25-octies Decreto)
- REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSO DAI CONTANTI (ART. 25-octies.1 Decreto)
- DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-novies Decreto)
- INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-decies Decreto)
- REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies Decreto)
- IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25-duodecies Decreto)
- RAZZISMO E XENOFOBIA (art. 25- terdecies Decreto)
- FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (art. 25-quaterdecies Decreto)
- REATI TRANSAZIONALI (L. n. 146/2006)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Le modifiche alle fattispecie di reato previste dal Decreto sono avvenute a opera dei seguenti atti normativi: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito modificato e rubricato «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter «Reati Societari», in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69 e dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies «Delitti contro la personalità individuale», in seguito modificato dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per

- REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)
- CONTRABBANDO (art. 25-sexiesdecies del Decreto)
- DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (art. 25-septedecies Decreto)
- RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (art. 25-duodecimes Decreto)

massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun Reato presupposto nonché del valore da attribuire ad esse. Tale meccanismo assicura l'efficacia della sanzione in relazione al caso concreto: da un lato il giudice stabilisce il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; dall'altro lato, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).

## 1.5. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Il Decreto prevede a carico degli Enti un regime sanzionatorio articolato, composto da i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità dell'Ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote»: il giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie nell'ambito di un minimo e di un

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato per le quali siano espressamente previste e per le ipotesi di maggior gravità e purché ricorra una delle seguenti condizioni:

- **a** - l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Subordinati quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- **b** - in caso di reiterazione degli illeciti<sup>3</sup>.

i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato e rubricato «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita», in seguito ampliato e rubricato «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24-bis «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter «Delitti di criminalità organizzata»; L. 99/2009 - già citata - che ha introdotto l'art. 25-bis.1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25-novies «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies (in seguito rinumerato art. 25-decies dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; D.Lgs. 121/2011 - già citato - che ha introdotto l'art. 25-undecies «Reati ambientali», in seguito modificato dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25-duodecimes «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», in seguito modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161; L. 190/2012 - già citata - che ha modificato l'art. 25; Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto l'art. 25-terdecies «Razzismo e xenofobia»; Legge 9 gennaio 2019, n. 3, che ha modificato l'art. 25»; Legge 3 maggio 2019, n. 39, che ha introdotto l'art. 25-quaterdecies «frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati» Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies «Reati tributari»; Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, che ha modificato gli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies e ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies «Contrabbando».

3 Art. 13, comma 1, lettere a) e b) del Decreto. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 del Decreto, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva." Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, op. cit. 1315: "In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell'art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità".

Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi e nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può, infine, essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale e mediante pubblicazione sul sito del Ministero della Giustizia.

## 1.6. Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa

Il Decreto attribuisce valore esimente ai Modelli 231 adottati dagli Enti a prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della predetta normativa.

Nel caso in cui il reato o l'illecito amministrativo sia commesso da un Soggetto Apicale non risponde se prova:

- l'adozione efficace e preventiva (anteriore al momento di commissione del reato) di un Modello idoneo a prevenire il reato commesso;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sono state delegate le attività di vigilanza sul funzionamento e di osservanza del Modello 231, nonché il periodico aggiornamento dello stesso;
- l'elusione fraudolenta del Modello nella commissione del reato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il legislatore ha peraltro indicato i requisiti cui devono rispondere i Modelli. Segnatamente essi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati presupposto 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 nel Modello 231.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da Soggetti Subordinati, 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 un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Ente, altresì, non risponde se i Soggetti Apicali o i Soggetti Subordinati hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

## 1.7. Vicende modificative dell'Ente

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda<sup>4</sup>.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 del Decreto).

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

L'art. 30 del Decreto prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite

del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del Decreto consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Decreto, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>5</sup>. Per le fattispecie della cessione e del conferimento

<sup>4</sup> Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al Decreto afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

<sup>5</sup> Art. 32 D. lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D. lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del Decreto)<sup>6</sup>; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- i - è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- ii - la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## 1.8. Reati commessi all'estero

L'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero (art. 4 del Decreto).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per i reati commessi all'estero sono:

- i - il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- ii - l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- iii - l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)<sup>7</sup> e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- iv - sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella

<sup>6</sup> Art. 33 del D. lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al D. lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

<sup>7</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti,

dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del Decreto, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo<sup>8</sup>. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del Decreto).

## 1.10. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata a:

- Linee Guida di Confindustria per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata nel giugno 2021 dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati presupposto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione.
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;
- possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto 231,

commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

<sup>8</sup> Art. 38, comma 2, D. lgs. n. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
- l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumono la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza di un consulente esterno.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida sopra richiamate non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida sopra richiamate che, per loro natura, hanno carattere generale.

## — 2. Il modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di Luna Rossa Challenge S.r.l.

### 2.1. Luna Rossa Challenge S.r.l.

Luna Rossa Challenge S.r.l. (di seguito anche "Luna Rossa" o la "Società") è una società del Gruppo Prada, partecipata interamente dalla holding Prada S.p.A.

Luna Rossa gestisce prevalentemente servizi di organizzazione, coordinamento e promozione di eventi sportivi - soprattutto velici - compresa l'America's Cup. Inoltre, si occupa di servizi di progettazione, costruzione, rimessaggio, vendita e noleggio di imbarcazioni di ogni tipo; di servizi di noleggio, acquisto e vendita di posti barca; di servizi di gestione di pubblici esercizi propri e di terzi.

La Società è stata costituita nel 2011.

### 2.2. L'assetto istituzionale

#### — **Assemblea dei Soci**

L'assemblea è convocata dall'Organo Amministrativo ed è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Unico. L'assemblea è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentano almeno la metà del capitale sociale e delibera con il voto favorevole dei soci che rappresentano la maggioranza del capitale presente, o, nei casi dell'art. 2479 co. 2 n. 4 e 5 c.c., con il voto favorevole dei soci che rappresentano almeno la metà del capitale sociale.

#### — **Consiglio di Amministrazione**

Ai sensi dell'Art. 13 dello Statuto, la Società è amministrata da un Amministratore Unico, anche non socio, o da più Amministratori. Gli amministratori durano in carica a tempo indeterminato e comunque fino alla revoca o dimissioni, ovvero per un periodo di tempo determinato dalla loro nomina e sono rieleggibili.

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti i più ampi poteri per l'amministrazione e la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi solo quelli che la legge e lo statuto riservano tassativamente ai soci.

Gli amministratori hanno la rappresentanza generale della Società di fronte a terzi e in giudizio. In caso di nomina del Consiglio di Amministrazione, la rappresentanza della Società spetta al Presidente e, nei limiti della delega, all'Amministratore Delegato.

La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, ai direttori generali, agli institori ed ai procuratori nei limiti dei poteri determinati dall'Organo Amministrativo nell'Atto di nomina.

#### — **Collegio Sindacale**

La gestione sociale è controllata da un organo collegiale.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. I sindaci restano in carico per tre esercizi e sono rieleggibili.

I requisiti, le funzioni e le responsabilità dell'organo di controllo sono regolati dalla legge.

Il Collegio Sindacale ha le funzioni previste dall'art. 2403 c.c. ed esercita la revisione legale dei conti.

## 2.3. Gli strumenti di governance della Società

Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento di Luna Rossa, sviluppati internamente possono essere così riassunti:

— **Statuto**, strumento che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

— **Sistema delle deleghe e delle procure**, strumento

che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso le deleghe, le responsabilità. Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto la Società provvede ad: i) aggiornare costantemente il relativo prospetto a seguito di modifiche e/o integrazioni delle deleghe dei poteri; ii) valutare periodicamente la possibilità di rivedere il sistema istituendo, in alcuni casi, firme abbinata di due procuratori o in abbinata con un Dirigente/Funziionario della Società al fine di un ulteriore rafforzamento del sistema di controlli; iii) implementare e mantenere un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Tale flusso è rivolto, laddove necessario, anche a soggetti terzi quali ad esempio gli istituti di credito.

— **Organigramma e Ordini di Servizio**, strumenti atti a definire e comunicare la struttura organizzativa della Società, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

— **Sistema di Procedure**, sistema normativo volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società

— **Codice Etico del Gruppo Prada**, documento che esplicita i principi etici e comportamentali che il Gruppo Prada riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

## 2.4. Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di Luna Rossa è riflessa nell'organigramma, oltre che nell'insieme degli altri strumenti organizzativi aziendali (es. Ordini di Servizio, regolamenti, procedure, policy) che contribuiscono alla composizione del c.d. "Sistema Normativo" della Società ed in cui sono definiti i compiti, le aree, le responsabilità delle diverse Direzioni/Funzioni nelle quali si articola la Società.

Le attività affidate da Luna Rossa a società del Gruppo o a società terze, sono regolamentate nella prassi da specifici contratti di servizio. Tali contratti devono

prevedere tra le altre l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex Decreto da parte dei terzi.

## — 3. Il Modello 231 di Luna Rossa S.r.l.

L'adozione di un Modello, oltre a rappresentare condizione esimente dalla responsabilità amministrativa della Società con specifico riferimento agli illeciti di cui al Decreto, è un atto di responsabilità sociale.

La Società, attenta alla necessità di garantire condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2024, ha colto l'opportunità di avviare un progetto di predisposizione del Modello 231.

L'opportunità è stata rilevata dalla Società al fine di:

- predisporre il Modello 231 allineato alla Governance e alla struttura organizzativa della Società;
- predisporre il Modello 231 in relazione alle fattispecie di reato previste dal Decreto anche con specifico riferimento alle tipologie di reato di recente introduzione.

Si è, quindi, dato avvio a un processo (di seguito, il "Progetto") che, valorizzando al meglio l'esperienza maturata, rendesse il Modello 231:

- conforme ai requisiti previsti dal Decreto e sue successive integrazioni;
- coerente con i principi della propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria).

### 3.1. I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettati dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'OdV e del Collegio Sindacale, dai Dipendenti, dai Consulenti, dai Collaboratori, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

### 3.2. Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di norme e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati e di illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto.

Mediante l'individuazione delle "attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione di tali attività, il Modello si propone le seguenti finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (ad es. dipendenti, Collaboratori, Consulenti, fornitori), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Luna Rossa, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche quando ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, nella consapevolezza che la compliance alle norme e ai regolamenti applicabili garantisce la creazione di valore sostenibile e di lungo periodo per la Società e per i suoi stakeholder;
- determinare, in tutti coloro che operano per la Società nelle "aree di attività a rischio", ovvero sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, la consapevolezza di dover rispettare le regole aziendali e di poter incorrere, in caso

di violazione delle medesime disposizioni, in sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e in sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Luna Rossa di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle "attività a rischio" e tramite l'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza in tutti i Destinatari che la commissione di un eventuale reato è fortemente condannata e contraria - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nonché agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

### 3.3. Il Progetto di Luna Rossa Challenge S.r.l. per la definizione del proprio Modello 231

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le diverse Strutture aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. In tale ambito, Luna Rossa si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico e operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate alla predisposizione del presente Modello 231.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **Avvio del Progetto - Analisi preliminare:** in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa della Società, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Strutture responsabili di tali processi/attività.
- **Identificazione dei key officer ed esecuzione delle interviste (Risk assessment):** scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili, nonché delle Direzioni/Funzioni e dei soggetti coinvolti. L'analisi è stata compiuta attraverso interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.
- **Mappatura dei processi sensibili e rilevazione dello stato dei controlli a presidio dei "rischi 231" (Gap analysis):** tale fase ha inteso perseguire l'obiettivo di predisporre, per ciascun processo / attività sensibile, protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto (c.d. "gap analysis"). A conclusione di tali attività si è dato avvio all'implementazione di un piano di azioni di miglioramento/rafforzamento con la definizione dei tempi e dei responsabili dell'attuazione all'interno dell'organizzazione.

— **Predisposizione del Modello 231**, in questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con la predisposizione del Modello di Luna Rossa articolato in tutte le sue componenti. Ai fini della predisposizione del Modello in oggetto sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento, nonché le peculiarità proprie della Società al fine di definire un Modello aderente alle specificità operative ed organizzative della Società.

### 3.4. Il contenuto del Modello 231

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- i - nella Parte Generale, che descrive il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché gli elementi / strumenti caratterizzanti il Modello di Luna Rossa e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
  - quadro normativo di riferimento;
  - sistema di governance e assetto organizzativo della Società;
  - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura dei processi / attività sensibili, di gap analysis e di redazione del Modello;
  - caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
  - attività di formazione e comunicazione finalizzata a garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - sistema sanzionatorio applicabile in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- ii - nelle Parti Speciali, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
  - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto opportuno considerare nel proprio Modello in quanto potenzialmente realizzabili in Luna Rossa;
  - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, presenti in Luna Rossa e ai correlati protocolli di controllo.

### 3.5. Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del Decreto 231, la capogruppo Prada S.p.A. ha adottato un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori) del Gruppo Prada S.p.A.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e sostenere un elevato standard di professionalità e di garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione delle società del gruppo.

Il Codice Etico è diretto agli organi sociali e ai loro componenti, al management, ai prestatori di lavoro, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai collaboratori a qualunque titolo, agli agenti, ai procuratori, a qualsiasi altro soggetto con il quale le società del Gruppo Prada entrino in contatto nel corso della loro attività.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale appendice fondamentale del Modello 231, in quanto documento diretto ad affermare un principio di autoregolamentazione ai fini della prevenzione degli illeciti e dell'affermazione della cultura della legalità.

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

### 3.6. Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello 231 quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano

all'interno di Luna Rossa e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati ai principi di legalità e correttezza si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, ovvero configurabili nell'ambito dell'operatività aziendale e quindi specificamente esaminati nel Modello 231, gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

### 3.7. Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, l'aggiornamento e l'integrazione del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo tempestivamente, e almeno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito aggiornamento con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, e comunque sempre dopo aver sentito l'OdV stesso, qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento. Tale necessità si ravvisa, a titolo esemplificativo, ogniqualvolta siano sopravvenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del Decreto;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle Strutture aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Le procedure operative adottate in attuazione del Modello 231 sono modificate a cura delle Direzioni/Funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del medesimo Modello. Le Direzioni/Funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

## — 4. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato al tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

### 4.1. Requisiti dell'OdV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti requisiti:

#### — Autonomia e indipendenza

L'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza l'OdV deve soddisfare anche i requisiti di onorabilità di cui agli artt. 2382 e 2399 del c.c.

È fondamentale che l'Organismo di Vigilanza possieda una collocazione gerarchica che sia la più elevata possibile, rispondendo del proprio operato esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, il quale, tuttavia, può destituirlo o modificarne la composizione solamente in determinati casi tassativamente predeterminati.

#### — Competenza e professionalità

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al "bagaglio di strumenti e tecniche"<sup>9</sup>.

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, "penalistico" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Confindustria, Linee guida. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

<sup>10</sup> "Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'Organismo". Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di internal auditing), Confindustria, Linee guida.

### — **Effettività**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza eserciti effettivamente i poteri conferitigli dal Consiglio di Amministrazione: a presidio di tale esigenza, l'Organismo tiene traccia di tutte le attività di controllo svolte all'interno.

### — **Continuità di azione**

L'Organismo di Vigilanza deve garantire la continuità dell'attività di vigilanza del Modello, con i necessari poteri di indagine, di intervento e spesa.

Inoltre, l'Organismo deve curare l'attuazione del Modello ed assicurarne il costante aggiornamento. Al fine di raggiungere questi obiettivi è necessario che l'Organismo sia strutturato all'interno dell'azienda, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni, nonché dei contenuti professionali specifici richiesti, l'Organismo, nello svolgimento dei propri compiti, sarà coadiuvato di volta in volta dai responsabili delle diverse funzioni interessate.

Così come indicato in precedenza, all'Organismo sono attribuiti tutti i poteri necessari all'espletamento delle proprie funzioni, compresa la libertà di iniziativa all'interno dell'ente, nonché una specifica attribuzione di spesa entro un budget predeterminato.

I criteri di funzionamento dell'Organismo e le specifiche attribuzioni di competenze e responsabilità, oltre al suddetto potere di spesa, sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

### — **Cause di ineleggibilità**

Sono previste due specifiche cause di ineleggibilità o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a presidio dei requisiti necessari di imparzialità e onorabilità dello stesso: a) esistenza di un conflitto di interessi, di qualsiasi natura, con la funzione di vigilanza; b) l'aver riportato condanne definitive per taluno dei reati previsti dal Decreto, nonché per qualsiasi altro reato doloso la cui natura sia tale da rendere il soggetto idoneo a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

## **4.2. Composizione, nomina, durata**

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale Organismo come Organo Collegiale composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione che provvede alla loro nomina grazie ai curricula dei candidati selezionati.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e permane fino alla nomina del nuovo Organismo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

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

All'Organismo di Vigilanza, sulla base delle indicazioni di cui al Decreto, sono affidate le seguenti mansioni:

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

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

- fissare i criteri dell'informativa in proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante

monitoraggio delle c.d. "aree di rischio" e dei "processi sensibili";

- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o ad atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante attività di formazione ed istruzione;
- identificare, raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con il Consiglio di Amministrazione gli strumenti per l'attuazione del Modello e verificarne periodicamente l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni nei confronti dei responsabili di eventuali violazioni del Modello.

È inoltre compito dell'Organismo:

- **a** - verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti - il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti;
- **b** - svolgere attività di verifica periodica del Modello, mirata alla valutazione del funzionamento e dell'aggiornamento dello stesso;
- **c** - curare la creazione di un database (cartaceo o informatico) afferente i controlli operati, l'attività formativa ed informativa, la documentazione rilevante ai sensi del Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sono dunque attribuiti i seguenti poteri ed affidati i seguenti doveri:

- **Conoscere il Modello e valutarne l'idoneità a prevenire i reati indicati nel Decreto**  
Appena assunto l'incarico, i componenti dell'Organismo dovranno effettuare un'analisi del Modello esprimendo un giudizio sull'idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto. La sola modifica della struttura e/o della composizione dell'Organismo di Vigilanza, in assenza di specifiche necessità di adeguamento o aggiornamento del Modello, non impone tuttavia di rinnovare l'approvazione di quest'ultimo.
- **Diffondere la conoscenza del Modello**  
L'Organismo dovrà promuovere tutte le iniziative necessarie per la diffusione e la conoscenza del Modello.
- **Monitorare le aree a rischio**  
L'Organismo dovrà effettuare verifiche periodiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree a rischio.
- **Prevedere un sistema di reporting riservato**  
Compito dell'Organismo è quello di raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti al fine di accertare l'effettività e l'adeguatezza del Modello.
- **Verificare ed assicurare l'aggiornamento il Modello.**  
L'Organismo dovrà effettuare delle verifiche periodiche sulla funzionalità e sull'attualità del Modello, valutando, periodicamente o quando ne insorga la necessità, la necessità di un suo aggiornamento.

## 4.4. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

### 4.4.1. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio

di Amministrazione della Società e con il Collegio Sindacale.

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

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno una volta all'anno, attraverso una relazione scritta, che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
  - eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - le segnalazioni ricevute che riguardino eventuali violazioni del Modello e o del Codice Etico e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio ai fini del Decreto;
  - una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle società controllate;
  - un eventuale rendiconto delle spese sostenute.
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, ovvero su richiesta dello stesso;

— occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

#### 4.4.2. Flussi informativi verso l'OdV

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

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

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n. 196/2003 (Privacy) e nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR): gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti o a persone dallo stesso autorizzate, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

I destinatari del Modello possono trasmettere i flussi informativi di competenza all'Organismo di Vigilanza di

Luna Rossa Challenge S.r.l. tramite apposita casella di posta elettronica:  
[organismo.vigilanza.lunarossachallenge@prada.com](mailto:organismo.vigilanza.lunarossachallenge@prada.com).

#### — a - Il Sistema di deleghe e procure

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi i documenti, costantemente aggiornati, afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

#### — b - I flussi informativi delle funzioni aziendali

Il Modello, così come espressamente previsto dal Decreto, deve istituire obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle loro competenze, qualsiasi circostanza o informazione rilevante ai sensi del Decreto e all'efficace attuazione del modello.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili in merito a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle direzioni/funzioni aziendali nell'ambito della

loro attività di vigilanza, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

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

Il Gruppo Prada si è dotato di una policy inerente al processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblowing) e alle modalità di gestione della relativa istruttoria. La procedura adottata dal Gruppo Prada si applica a tutte le società del Gruppo, al personale delle Società del Gruppo, agli stakeholder e ad altri soggetti terzi testimoni di un illecito o di una irregolarità riferibile al personale del Gruppo Prada.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuato dalla holding del Gruppo, Prada S.p.A., anche nell'interesse delle altre società del Gruppo, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, specie in materia di protezione dei dati personali<sup>11</sup>.

Tramite il canale di Whistleblowing possono essere segnalate esclusivamente questioni inerenti a:

- violazioni al Codice Etico del Gruppo Prada e ai suoi valori fondanti;
- violazioni a leggi e regolamenti;
- violazioni a provvedimenti delle autorità;
- violazioni al Modello 231 e alle procedure aziendali;
- violazioni dei diritti umani;
- comportamenti che arrechino danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, al Gruppo Prada.

Il processo di gestione delle segnalazioni, da parte del Comitato Etico di Prada S.p.A. si articola in quattro fasi:

11 Ci si riferisce, in particolare, al Regolamento UE 2016/679 (GDPR)

- ricezione della segnalazione;
- assessment preliminare;
- istruttoria;
- chiusura delle segnalazioni.

Il Gruppo Prada ha messo a disposizione una pluralità di canali, alternativi tra loro, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire indiscriminato accesso a coloro che vogliono effettuare una segnalazione.

La segnalazione può essere inviata tramite:

- piattaforma informatica accessibile dal sito internet **www.pradagroup.com** e dall'intranet aziendale;
- posta elettronica, all'indirizzo **whistleblowing@pradagroup.com**;
- posta ordinaria, all'indirizzo Prada S.p.A. Via Antonio Fogazzaro n. 28, 20135 Milano (c.a. Direzione Internal Audit).

Il monitoraggio sui suddetti canali è garantito dalla Direzione Internal Audit di Prada S.p.A.

Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate, tramite posta elettronica, all'Organismo di Vigilanza della Società ([organismo.vigilanza.lunarossachallenge@prada.com](mailto:organismo.vigilanza.lunarossachallenge@prada.com)) che ne garantisce l'inoltro al Comitato Etico<sup>12</sup> di Gruppo.

È possibile effettuare una segnalazione anche anonima, seppur il Gruppo Prada incoraggi quelle nominative a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini.

Per le segnalazioni inerenti al D.lgs. 231/2001 il Direttore di Internal Audit di Prada S.p.A. (o un componente del Comitato Etico) presenta all'Organismo di Vigilanza di Luna Rossa i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di raccogliere le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento.

Il Comitato Etico procede, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza di Luna Rossa per quelle in ambito 231/2001, alla chiusura della segnalazione classificandola come "fondata" o "non fondata" e "con azioni" o "senza azioni".

Infine, si procede ad attivare i flussi informativi tra gli Organi di Amministrazione e Controllo e l'Organismo di Vigilanza di Luna Rossa.

Tutto il personale del Gruppo Prada, coinvolto nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza delle stesse, sul loro contenuto e sull'identità dei soggetti coinvolti.

Il segnalante viene tutelato sin dalla fase della ricezione della segnalazione: infatti, il gruppo Prada garantisce la riservatezza sulla sua identità nel rispetto delle previsioni legislative.

Il Gruppo Prada vieta e sanziona ogni forma di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante e nei confronti di chiunque abbia collaborato nell'accertamento dei fatti segnalati, a prescindere dalla fondatezza o meno della segnalazione.

Le garanzie di riservatezza fissate dalla Procedura delle segnalazioni tutelano anche il segnalato.

<sup>12</sup> Il Comitato Etico è costituito da cinque direzioni: Audit, Security, Legal, CSR e HR.

## — 5. Comunicazione e formazione del personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, la Società ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane di Prada SpA. In relazione alla comunicazione del Modello, la Società ha programmato incontri formativi con i soggetti apicali per illustrare il Decreto ed il Modello adottato ed ha predisposto uno specifico training on line destinato a tutto il personale finalizzato a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto ed i suoi impatti nella gestione aziendale. Inoltre, il Codice Etico del Gruppo Prada è pubblicato sulla Intranet aziendale e sul sito [www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com), in modo da assicurarne un'ampia divulgazione a tutti i Destinatari.

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

## — 6. Sistema Disciplinare

### 6.1. Premessa

Il Sistema Sanzionatorio intende dare attuazione a quanto previsto dal Decreto 231 e mira ad introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello adottato dalla Società. Infatti, l'art. 6, comma II, del Decreto annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello, l'adozione da parte dell'ente di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello stesso.

I principi contenuti nel Modello e le regole/procedure di comportamento ad esso riferibili costituiscono, infatti, un complesso di regole al quale tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti di Luna Rossa – compresi i dirigenti – nonché i consulenti esterni, e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Luna Rossa, devono uniformarsi. La violazione delle disposizioni previste dal Modello verrà, pertanto, sanzionata secondo i principi generali qui indicati.

Devono innanzitutto considerarsi soggetti al sistema disciplinare tutti i lavoratori subordinati dipendenti di Luna Rossa, come individuati dagli artt. 2094 cod. civ., ivi compresi, pertanto, i lavoratori appartenenti alla categoria dirigenziale.

In particolare, nei confronti dei dirigenti potranno essere adottate misure riorganizzative ex art. 2103 cod. civ., oltre che, se del caso, risolutive del rapporto di lavoro ex artt. 2118 e 2119 cod. civ.

Nei confronti dei soggetti con rapporti di collaborazione ex art. 2222 c.c. (lavoratori autonomi) o ex art. 409 cod. proc. civ. (lavoratori parasubordinati), che prestino la loro opera in favore della Società e, in generale, i consulenti esterni, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Luna Rossa, si potrà procedere alla risoluzione del relativo contratto.

### 6.2. Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Per "illecito disciplinare" si intende ogni comportamento in contrasto con le regole del Modello. Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'istaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

La gravità della violazione sarà valutata in considerazione:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia, tenuto anche conto del grado di prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del responsabile della violazione, anche con riferimento a precedenti violazioni;

- delle mansioni svolte e della posizione funzionale ricoperta dal responsabile della violazione.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono violazione i seguenti comportamenti:

- **1** - mancato rispetto, anche per il tramite di condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle regole generali di comportamento e delle procedure di cui al Codice Etico ed al Modello;
- **2** - omessa e/o irregolare redazione della documentazione prevista dalle procedure e dai protocolli;
- **3** - violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti dal Modello, effettuata in qualsiasi modo, compresa la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alle procedure; nonché l'ostacolo ai controlli, e qualsiasi impedimento opposto ai soggetti e agli organi preposti alle funzioni di controllo;
- **4** - omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Modello;
- **5** - ogni altro comportamento, commissivo o omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse di Luna Rossa all'efficace e corretta attuazione del Modello.

Ai sensi dell'art. 6 c. 2 bis lett. d) (recentemente introdotto ad opera della L. 30/11/2017 n. 291) sono sanzionabili anche le violazioni delle misure volte a tutelare il segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. whistleblowing), ovvero abusi delle stesse effettuando, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano poi infondate.

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

L'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti - che dovrà essere svolto nel rispetto dell'art. 7 della legge. 300/1970 e dei contratti collettivi applicabili - spetta agli organi e/o alle funzioni interne

di Luna Rossa che hanno, o ai quali è stato conferito, l'esercizio di tale potere.

### **6.3. Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti (quadri, impiegati ed operai)**

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre Luna Rossa all'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto, potranno determinare in base ai criteri esposti, l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 cod. civ., degli artt. 7 e 18 della legge 300/1970 così come sono disciplinate dal CCNL Commercio e Terziario.

### **6.4. Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti**

In considerazione dell'elevato vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro dirigenziale, la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione dei provvedimenti di cui alla contrattazione collettiva di categoria applicata al personale dirigenziale nel caso di specie, nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 cod. civ. nonché dell'art. 7 legge 300/1970. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, ovvero l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

### **6.5. Amministratori**

La posizione degli Amministratori è di massima delicatezza, nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte

di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Sarà, quindi, il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente.

## **6.6. Lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner**

I contratti stipulati da Luna Rossa con i lavoratori autonomi, i suoi consulenti esterni e i partner commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a Luna Rossa. I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione espressa connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.