



ABSTRACT

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Moncler S.p.A.

4 Maggio 2018

SOMMARIO

Sommario	1
DEFINIZIONI	4
PREMESSA.....	6
STRUTTURA DEL MODELLO.....	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	9
1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione	9
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive modificazioni.....	9
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	11
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo	13
1.5. Le sanzioni	14
2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO	15
2.1 La scelta della Società.....	15
2.2 Approccio metodologico adottato.....	16
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	17
3.1 Finalità del Modello.....	17
3.2 Codice Etico	18
3.3 Destinatari del Modello	19
3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello	19
4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	20
4.1 Sistema di principi etici	21
4.2 Sistema organizzativo.....	21
4.3 Sistema autorizzativo.....	21
4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari.....	21
4.5 Programma di informazione e formazione	22
4.6 Sistema disciplinare.....	22
4.7 Sistema di Procedure operative.....	22
4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici	23
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.1 Identificazione requisiti dell'OdV	23
5.2 Identificazione dell'OdV	24
5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica	25
5.4 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca	25
5.5 Funzioni dell'OdV	26
5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	28
5.7 <i>Reporting</i> dell'OdV	30
5.8 Conservazione delle informazioni	30
5.9 Funzioni di indirizzo e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza di Moncler rispetto agli Organismi delle altre Società del Gruppo	31
6. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (c.d. WHISTLEBLOWING).....	31
6.1 Oggetto delle Segnalazioni.....	31
6.2 Modalità della Segnalazione.....	32
6.3 Informazioni all'OdV	32

7.	DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	33
7.1	Comunicazione iniziale.....	33
7.2	Formazione del personale.....	33
8.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	34
8.1	Violazioni del Modello.....	34
8.2	Misure nei confronti dei dipendenti.....	36
8.3	Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure.....	38
8.4	Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV.....	39
8.5	Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Partner, Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili.....	40
A.1	Le fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto).....	42
A.2	Attività Sensibili.....	43
A.3	Principi generali e regole di condotta.....	43
A.4	Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	46
	PARTE SPECIALE “B” - I REATI SOCIETARI E DI ABUSO DI MERCATO.....	47
B.1	Le fattispecie di reati societari (art. 25 ter del Decreto) e di abusi di mercato (art. 26 sexies).....	47
B.2	Attività Sensibili.....	51
B.3	Principi generali e regole di condotta.....	51
B.4	Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	55
	PARTE SPECIALE “C” - I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO.....	56
C.1	Le fattispecie di reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25octies del Decreto).....	56
C.2	Attività Sensibili.....	57
C.3	Principi generali e regole di condotta.....	57
C.4	Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	58
	PARTE SPECIALE “D”: REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	59
D.1	Le fattispecie di reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro.....	59
D.2	Processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	60
D.3	Principi di comportamento e regole di condotta.....	61
D.4	Principi di controllo e prescrizioni specifiche applicabili alla gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	62
	PARTE SPECIALE “E” – IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA.....	67
E.1	La fattispecie di reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25decies del Decreto).....	67
E.2	Principi generali, regole di condotta e protocolli specifici.....	68
F.1	Le fattispecie di reato di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto).....	70
F.2	Attività Sensibili.....	72
F.3	Principi generali e regole di condotta.....	72
F.4	Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	73
	PARTE SPECIALE “G” - I REATI DI FALSO IN MATERIA DI MARCHI, BREVETTI E SEGNI DISTINTIVI.....	74

G.1 Le fattispecie di reato di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi (art. 25 bis del Decreto)	74
G.2 Attività sensibili	75
G.3 Principi generali e regole di condotta.....	75
G.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo	76
PARTE SPECIALE H: REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	77
H.1 Le fattispecie di reato in violazione del diritto d'autore	77
H.2 Attività Sensibili	79
H.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	79
H.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	81
PARTE SPECIALE "I": REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE.....	82
I.1 La fattispecie di reato relativa all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del decreto)	82
I.2 Attività Sensibili	82
I.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	83
I.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	83
PARTE SPECIALE "L": REATI INFORMATICI	84
L.1 Le fattispecie di reati informatici	84
L.2 Attività Sensibili	85
L.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	85
L.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	86
PARTE SPECIALE "M": REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	87
M.1 Le fattispecie di reati contro la personalità individuale	87
M.2 Attività Sensibili	87
M.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	87
M.4 Protocolli Specifici relativi alle Attività Sensibili di seguito richiamate	89

DEFINIZIONI

- “Appaltatori”** Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, subfornitori, i somministranti, i lavoratori autonomi, che abbiano stipulato un contratto con la Società e di cui questa si avvale nei Processi/Attività Sensibili.
- “Processi/Attività Sensibili”** L’insieme di attività ed operazioni aziendali, svolte anche con l’ausilio degli esponenti delle altre Società del Gruppo in virtù di contratti infragruppo (in primis la sub – holding Industries S.p.A.), organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Moncler S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
- “CCNL”** Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
- “Collaboratori”** I collaboratori della Società ivi compresi i lavoratori “stagionali”, a progetto, interinali/somministrati.
- “Consulenti”** Soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di Moncler S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di consulenza, stilistica, tecnica, o professionale nei Processi/Attività Sensibili.
- “Decreto”** Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
- “Delega”** L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
- “Destinatari”** Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli Organi societari ed i loro componenti, i Dipendenti, i Collaboratori, gli Appaltatori, i Fornitori, i Consulenti, i Partner e gli esponenti delle altre Società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate (si veda anche par. 3.3).
- “Dipendenti”** ai fini del presente Modello, i dipendenti ed i dirigenti di Moncler S.p.A.
- “Fornitori”** I fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze), di cui la società si avvale nell’ambito dei processi sensibili. I rapporti della Società con i fornitori sono stati oggetto di analisi nell’ambito dei Processi Sensibili “Ricerca e sviluppo di stile e innovazione concettuale”, “Gestione marketing/ comunicazione, eventi, attività pubblicitarie/ promozionali - brand management” ovvero sono gestiti dalla società controllata Industries Spa e mappati

nell'ambito del Processo Sensibile "Gestione dei rapporti infragruppo".

"Gruppo Moncler"	Si intende il Gruppo di Società facente capo a Moncler S.p.A.
"Modello"	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.
"OdV"	L'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
"Organo Dirigente"	Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A..
"Partner"	Soggetti terzi con i quali Moncler a vario titolo intrattiene rapporti di partnership e joint venture, nonché di collaborazione per la realizzazione di progetti di co-marketing e progetti speciali.
"Process Owner"	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell'Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.
"Procura"	Il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
"Reati"	Le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
"Società" o "Moncler S.p.A." o "Moncler" o "Società Capogruppo"	Moncler S.p.A., con sede legale in Via Stendhal 47, 20144 Milano, P. I.V.A. e Codice Fiscale: 04642290961
"Società del Gruppo"	Tutte le Società appartenenti al Gruppo Moncler, facente capo a Moncler S.p.A., che siano direttamente od indirettamente controllate da quest'ultima (o che sono sotto il controllo comune con la stessa)

PREMESSA

Moncler è la Società Capogruppo proprietaria del marchio Moncler, un marchio di origine francese nato a Monestier de Clermont nel 1952.

Il Gruppo Moncler è specializzato nell'abbigliamento tecnico con una condivisa e unica reputazione nel mercato del lusso grazie all'offerta di diversi tipi di prodotto che soddisfano diversi clienti ed esigenze.

Il Gruppo Moncler produce e distribuisce direttamente le collezioni di abbigliamento e accessori Moncler, tramite boutique dirette e attraverso i più esclusivi department store e multimarca internazionali. Oggi il Gruppo Moncler può contare su 1.200 dipendenti Full-Time ed è attivo attraverso una rete di 122 punti vendita monomarca, nonché attraverso il canale distributivo wholesale. È inoltre presente in 66 Paesi e 4 aree geografiche a livello mondiale: Europa, Asia, Giappone e Americhe.

A partire dal 16.12.2013, le azioni Moncler sono quotate sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione di Moncler Spa, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 1 ottobre 2013, nella riunione del 28 marzo 2014 ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato uno specifico organismo, denominato Organismo di Vigilanza, al quale ha conferito i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo.

Successivamente, nel corso del 2014, la Società ha effettuato un risk assessment specifico con riferimento ai reati informatici, modificando conseguentemente il Modello, che è stato approvato, nella sua versione integrata ed aggiornata, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2015.

Nel primo semestre del 2016, la Società ha ritenuto opportuno svolgere un progetto di aggiornamento del *risk assessment* con specifico riferimento a reati di autoriciclaggio e ambientali, aggiornando anche il proprio Modello, alla luce delle risultanze delle analisi svolte.

Nel corso del 2017, la Società ha svolto una revisione del *risk assessment* con riferimento alla nuova formulazione del reato di corruzione tra privati e il nuovo reato di istigazione alla corruzione tra privati, nonché un aggiornamento del *risk assessment* con riferimento al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Infine, nel primo trimestre del 2018 la Società ha adeguato il Modello alle intervenute novità legislative in tema di "Whistleblowing" (in recepimento delle modifiche di cui all'art. 6 D. Lgs. 231/2001 introdotte 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").

Conseguentemente, la versione integrata ed aggiornata del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 4 Maggio 2018.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Moncler è costituito da una “Parte Generale” e da più “Parti Speciali” (come meglio specificato *infra*) e dai documenti di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto (Capitolo 1), viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello (Capitolo 2), successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del Modello, descritte le modalità di intervento e modifica dello stesso (Capitolo 3), le componenti del sistema di controllo preventivo (Capitolo 4), le caratteristiche e il funzionamento dell’OdV (Capitolo 5), le modalità di diffusione del Modello (Capitolo 6) e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello (Capitolo 7).

La Società ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment* (di seguito anche “*CRSA*”), con riferimento alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati e reati di abusi di mercato;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati di criminalità organizzata;
- Reati di falso in materia di marchi e brevetti;
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Reati in violazione del diritto d’autore;
- Reati informatici;
- Reati contro la personalità individuale.

riservandosi in un secondo momento di valutare l’estensione di tale *CRSA* anche ad altre fattispecie di reato richiamate dal Decreto.

Sulla base di tale preliminare valutazione e delle risultanze delle attività di *CRSA* sono state quindi sviluppate tante “Parti Speciali” dedicate ad ognuna delle suddette famiglie di reato, aventi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un’esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell’ambito di ciascuna Attività Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Parte integrante del Modello è la documentazione elaborata all’esito delle attività di *Control & Risk Self Assessment*.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione

Il D. Lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive modificazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, concernente i reati contro la Pubblica Amministrazione. Sono intervenute le seguenti estensioni: D.L. 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 in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla L. 23 luglio 2009, n. 99; D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari", in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262; L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale"; L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato"; L. 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; L. 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 in "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"; L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"; L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre 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"; L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali"; D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"; Legge 6 Novembre 2012, n. 190, che ha inserito all'art. 25, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il nuovo reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità", nonché all'art. 25ter, tra i reati societari, il nuovo reato di "corruzione tra privati"; Legge n. 186/2014, che ha inserito all'art. 25 octies, tra i reati in materia di riciclaggio, il nuovo reato di "autoriciclaggio"; Legge n. 68/2015 che ha inserito i nuovi c.d. ecoreati nell'ambito dell'art. 25 undecies; Legge n. 69/2015, che ha riformulato il reato di "false comunicazioni sociali" inserendolo all'art. 25-ter "Reati Societari", unitamente ai reati di "false comunicazioni sociali delle società quotate" ed ai "fatti di lieve entità"; Legge 29 ottobre 2016, n. 199, che ha riformulato l'art. 603-bis c.p., volto a punire il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e inserito il medesimo reato tra i delitti contro la personalità individuale previsti dall'art. 25 quinquies; D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 che ha riformulato l'art. 2635 c.c. volto a punire il reato di corruzione tra privati e inserito il nuovo reato di "istigazione alla corruzione tra privati", ex art. 2635 bis c.c. tra i Reati Societari previsti dall'art 25 ter.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "soggettivi" e "oggettivi".

Il primo criterio "soggettivo" è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in «posizione apicale»**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- **soggetti «sottoposti»**, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assumono, infine, rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

Il secondo criterio “oggettivo” è che il reato deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente. Il reato deve, quindi, riguardare l’attività della società o la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due.

- l’“interesse” sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- il “vantaggio” sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall’ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell’interesse della società.

Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell’ente, l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un’area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

L’ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell’interesse esclusivo dell’autore del reato o nell’interesse esclusivo di terzi.

Il Decreto stabilisce anche le condizioni in base alle quali il reato non è rimproverabile all’ente: se - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l’ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a deficit strutturali dell’organizzazione aziendale. Non potendo l’ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Affinché il reato non gli sia imputato, l’ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell’esercizio dell’attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l’esclusione della responsabilità solo se l’ente dimostra:

- che l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 5);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa. L’esonero da colpa della società dipende quindi dall’adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All’Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all’Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;

- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di flusso informativo interno;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso sulla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto dispone che l'ente debba anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'ente deve anche provare una sorta di "frode" interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della società. Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- idoneo, ossia vale a dire solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- se effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'idoneità del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- siano previsti uno o più canali di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/2001 o di violazioni del Modello, di cui almeno uno idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello devono consentire alla società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevante per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

1.5. Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) la sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far

ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) la pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare significativamente l'esercizio normale delle attività della società, precludendole una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO

2.1 La scelta della Società

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Moncler ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre la scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza di Moncler di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti.

Moncler ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, al fine di adottare un proprio Modello. Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Come precisato in precedenza, la Società, ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment*, nonché predisponendo e adottando il presente Modello, con riferimento ai reati già citati in premessa.

In particolare, la Società ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che (come confermato, del resto, dai risultati del *CRSA*), apparivano più concretamente configurabili, in considerazione dell'attività e del contesto imprenditoriale in cui opera. La Società si riserva in un secondo momento di valutare l'eventuale estensione del *CRSA* e

la relativa integrazione del Modello, anche ad altre fattispecie di reato previste dal Decreto (in particolare, ai reati ambientali – art. 25 *undecies*).

2.2 Approccio metodologico adottato

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte e periodicamente aggiornate da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare l'articolazione del Progetto è di seguito descritta in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per Moncler.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, etc.);
- il sistema di corporate governance esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo;
- la modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali, anche per il tramite degli esponenti delle altre Società del Gruppo.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per Moncler e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "*Control & Risk Self Assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- all'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

La fase conclusiva del Progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui struttura è stata descritta in apertura del presente documento.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere

attuare per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti, anche intercompany, nonché gli altri documenti organizzativi, ove esistenti, redatti dalle singole funzioni aziendali.

In particolare i risultati dell'analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment*, ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché i protocolli specifici individuati dalla Società, sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal CRSA. Tale documentazione costituisce presupposto e parte integrante del presente Modello.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente alla Società e gli output prodotti nelle diverse fasi del Progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio").

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Moncler nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Moncler che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Moncler non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il Modello predisposto da Moncler si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo che:

- individua le aree e le Attività potenzialmente a rischio nello svolgimento dell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati;
- definisce un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - un Codice Etico che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
 - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicurano una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- trova il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con l'attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare, da un lato, una corretta gestione strategico-operativa delle attività di business, dall'altro, un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l'assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, attraverso:
 - un organigramma formalmente definito, chiaro, adeguato e coerente con l'attività svolta dalla Società un chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
 - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
 - la puntuale definizione dei rapporti infragruppo, con stipula di contratti per iscritto contenuti la determinazione dei compiti affidati agli esponenti delle altre Società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili, la definizione degli ambiti di responsabilità dei soggetti coinvolti, appositamente incaricati e muniti di adeguati poteri nel rispetto delle policy e delle procedure aziendali applicabili e dei principi dettati nel Codice Etico;
- individua le Attività di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

3.2 Codice Etico

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico del Gruppo Moncler (di seguito "Codice Etico") (Allegato A).

L'ultima versione del Codice Etico di Gruppo è stata approvata in data 26 febbraio 2018.

Le prescrizioni del Codice Etico si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D. Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi societari ed i loro componenti, ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai Fornitori, agli Appaltatori, ai Consulenti, ai Partner, agli esponenti delle altre Società del Gruppo, coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per i Destinatari non appartenenti alla Società (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori, Partner, esponenti delle altre Società del Gruppo), l'Organismo di Vigilanza, sentita la Direzione di competenza, proporrà all'Organo Dirigente le tipologie di rapporti giuridici ai quali eventualmente applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza proporrà altresì, sentita la Direzione di competenza le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 7.5.

3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'Organo Dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, Moncler ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

3.5 Gestione del Modello all'interno del Gruppo Moncler

Moncler raccomanda l'adozione da parte delle singole Società del Gruppo di un proprio modello organizzativo, compatibilmente con la realtà locale e sulla base di direttive all'uopo emanate dalla Società.

È rimessa alla responsabilità degli organi amministrativi delle singole Società del Gruppo la valutazione e l'eventuale adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Società del Gruppo potranno eventualmente prendere come riferimento il presente Modello di Moncler, il quale dovrà comunque essere adattato alle singole realtà di ciascuna di esse, in particolar modo alle specifiche aree/attività a rischio individuate al loro interno.

È altresì rimesso alla responsabilità di ciascuna Società del Gruppo l'istituzione di un proprio Organismo di Vigilanza, come previsto all'art. 6, comma 1, lettera b, del Decreto, con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità. A tale riguardo si rimanda a quanto previsto al paragrafo 5.9 in tema di rapporti tra OdV delle Società del Gruppo e OdV di Moncler.

4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il Modello predisposto da Moncler si fonda e si integra con un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di Moncler, con particolare riferimento alle Attività Sensibili delineate dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

- **chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- **verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post**: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica da Moncler a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- **identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici**: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare *ex-post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;

- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema informativo e di applicativi informatici per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse.

Fatto salvo le prescrizioni del presente paragrafo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato ritenute rilevanti, si rinvia a ciascuna Parte Speciale per quanto concerne invece i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna Attività Sensibile.

4.1 Sistema di principi etici

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, azionisti, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Partner, clienti, nei rapporti infragruppo e con la Pubblica Amministrazione. Tali norme sono formulate nel Codice Etico del Gruppo Moncler (ALL. A).

4.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione di organigrammi aziendali e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (di servizio, *job description*, direttive organizzative interne), che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa locale.

4.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società, fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- tutti coloro che intrattengono per conto di Moncler rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da Moncler è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- 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*.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto esplicitamente statuisce, inoltre, che il Modello debba "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie, gestita in Moncler con l'ausilio degli esponenti delle altre Società del Gruppo, è definita sulla base di principi improntati ad una ragionevole segregazione delle funzioni (anche alla luce dell'assetto e dell'articolazione organizzativa della Società e del Gruppo), tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

4.5 Programma di informazione e formazione

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito delle Attività Sensibili viene previsto e garantito un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico rivolto a Dipendenti e Collaboratori coinvolti nelle stesse.

Il programma include la trattazione di tematiche di *corporate governance* e di divulgazione di meccanismi operativi e procedure organizzative aziendali rilevanti con riferimento alle materie riconducibili alle Attività Sensibili.

Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione sul tema specifico delle attività poste in essere dalla Società in tema di adeguamento al D.Lgs. 231/01 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

4.6 Sistema disciplinare

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta aziendali e, nello specifico, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è una componente indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso. In merito a tale aspetto si rimanda a quanto ampiamente descritto di seguito nell'ambito del Capitolo 7 del presente documento.

4.7 Sistema di Procedure operative

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba "*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

A tal fine, nella documentazione di *Control & Risk Self Assessment* sono riportate per ciascuna Attività Sensibile, i documenti organizzativi applicabili.

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto delle Attività Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

A tale scopo, i documenti organizzativi applicabili nelle Attività Sensibili garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- chiara formalizzazione di ruoli, compiti e modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentazione e disciplina della separazione dei compiti tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività ed il soggetto a cui è affidato il controllo;
- tracciabilità e formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- adeguato livello di archiviazione delle documentazione rilevante.

Tali documenti organizzativi applicabili nelle Attività Sensibili integrano e completano i principi e le regole di condotta, nonché i componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo descritti o richiamati nel presente Modello e sono, quindi, da considerarsi parte integrante dei protocolli organizzativi definiti nel Modello stesso, utili al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informatici aziendali (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso;
- meccanismi automatizzati per la gestione di workflow autorizzativi.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "*è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*";
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In

particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e attività, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;

- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il CdA nel suo insieme.

5.2 Identificazione dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione di Moncler ha ritenuto opportuno costituire un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo OdV) in composizione collegiale, i cui componenti sono i seguenti:

- un consulente esterno con incarico di Presidente
- un consulente esterno con incarico di componente
- Direttore Internal Audit con incarico di componente

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia di business e organizzativa della Società, e le caratteristiche della stessa portano infatti a ritenere che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV, come sopra identificato, è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Ciascun componente dell'OdV possiede le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti essendo dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali.

La modifica della composizione dell'OdV o l'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina del componente dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questo rilasciata contestualmente alla dichiarazione di cui al successivo paragrafo 5.4.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per il componente dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Salva diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società, la durata in carica dell'OdV è fissata in due anni dall'accettazione della stessa.

Il componente dell'OdV potrà dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletto alla scadenza del mandato.

5.4 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- per quanto di sua conoscenza, qualifica di componente OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia contestualmente alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di ineleggibilità e incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

5.5 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di attività di *Control & Risk Self Assessment*;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Informazioni sulle Attività Sensibili (cfr. par. 5.6).

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;

- impartire direttive alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 5.6 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un "Piano delle Attività" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *Informazioni sulle Segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (e del Codice Etico) ovvero di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 inviate dal Responsabile Designato ai sensi del par.6.3;
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni sulle Attività Sensibili**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (*ivi* compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (*ivi* incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione esterna riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione esterna o a società ad essa collegata, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Le "Informazioni Generali" dovranno essere effettuate in forma scritta, anche utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata e debitamente comunicata ai Destinatari del Modello.

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i *Process Owner* sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Attività Sensibili" realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* sulla base delle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte.

L'identificazione delle "Informazioni sulle Attività Sensibili" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV procederà ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV (ivi incluse l'identificazione/formalizzazione dei Process Owner e le Segnalazioni sopra descritte) in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi sono regolamentati in dettaglio in un'apposita procedura.

5.7 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la 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 per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili delle Attività medesime un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

5.8 Conservazione delle informazioni

Tutte le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e all'Organo Dirigente.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione, prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*Control & Risk Self Assessment*, ecc.) e raccolta in uno specifico Archivio (di cui al Capitolo 2), è custodita a cura dell'OdV.

5.9 Funzioni di indirizzo e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza di Moncler rispetto agli Organismi delle altre Società del Gruppo

Tenuto conto di quanto previsto al paragrafo 3.5 "Gestione del Modello all'interno del Gruppo" l'OdV di ciascuna Società del Gruppo:

- potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'OdV di Moncler, nel rispetto dei vincoli di riservatezza;
- dovrà informare l'OdV di Moncler nello svolgimento delle sue funzioni in caso di sospetta violazione del rispettivo Modello che possa avere rilevanza sul Modello della capogruppo.

Ferma restando la responsabilità di ciascun OdV istituito presso le Società del Gruppo in merito allo svolgimento dei rispettivi compiti di vigilanza sull'attuazione e l'aggiornamento del Modello, l'Organismo della capogruppo può svolgere funzione di indirizzo e di impulso per l'attività degli Organismi istituiti dalle Società del Gruppo, sempre nel rispetto dell'autonomia delle singole Società e dei singoli Organismi di Vigilanza.

In particolare l'OdV di Moncler potrà intervenire:

- fornendo suggerimenti sui principi e le modalità da seguire nell'effettuazione delle attività di vigilanza e controllo sull'attuazione del Modello della Società del Gruppo;
- formulando proposte di modifica ed aggiornamento del Modello della Società del Gruppo sulla base delle esperienze maturate nel corso dello svolgimento della propria attività di vigilanza;
- effettuando congiuntamente con l'OdV della Società interessata particolari azioni di controllo su quest'ultima nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante;
- segnalando violazioni del Modello della Società del Gruppo.

6. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (c.d. WHISTLEBLOWING)

6.1 Oggetto delle Segnalazioni

La Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti e, tra queste, di:

- violazioni, presunte o effettive, del Modello (o del Codice Etico);
- di condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tutti i Destinatari del presente Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello (o del Codice Etico) di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La Segnalazione si intende in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

Per gestire le Segnalazioni la Società ha previsto regole specifiche e un processo di whistleblowing in un'apposita procedura aziendale.

6.2 Modalità della Segnalazione

La segnalazione può essere presentata attraverso uno dei seguenti canali alternativi:

- Piattaforma “Navex” raggiungibile al link “Moncler.ethicspoint.com”
- Lettera cartacea da spedire al seguente indirizzo: Industries S.p.A. Whistleblowing Via Venezia, n. 1, 35010 Trebaseleghe (PADOVA) – ITALY

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa se effettuata in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime ma devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Verranno prese in considerazione le segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 8 coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Il soggetto individuato dalla Società quale “Responsabile Designato” per gestire le Segnalazioni è il Direttore Internal Audit il quale avrà il compito di ricevere, analizzare, investigare, capire, registrare e riportare all'Organo Dirigente le questioni emerse tramite i canali di segnalazione, avvalendosi anche del supporto di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni.

Il Responsabile Designato valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e, attenendosi alla procedura sopra richiamata, provvederà a indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Non verranno comunque prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad es. perché riportanti meri sospetti o voci), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 8 coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

6.3 Informazioni all'OdV

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che competono all'OdV, il Responsabile Designato dovrà informare tempestivamente l'OdV circa:

- le Segnalazioni ricevute aventi ad oggetto a violazioni, presunte o effettive, del Modello (o del Codice Etico) ovvero di condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- l'andamento e l'esito delle investigazioni effettuate a seguito delle Segnalazioni.

In ogni caso anche l'OdV, una volta ricevute suddette informazioni dal Responsabile Designato, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili. Con riferimento ai Destinatari non appartenenti alla Società (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori, Partner, esponenti delle altre Società del Gruppo), l'Organo Dirigente identificherà le tipologie di rapporti giuridici ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. Si veda in proposito il paragrafo 3.3 del Modello.

7.1 Comunicazione iniziale

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i Dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato B).

Per quanto attiene invece i Collaboratori della Società, i Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Partner, esponenti delle altre Società del Gruppo, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata in Allegato C che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato D).

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello presso la sede.

7.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di responsabilità dell'Organo Dirigente che individua le risorse interne od esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa e dovrà essere previsto un test di apprendimento finale. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 (“Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 7.4).

8.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello;
4. comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo di cui al capitolo 4 della presente Parte Generale;
5. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato societario o di market abuse, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;

- in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
 - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
 - in relazione al rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, i comportamenti in violazione dei principi generali e delle regole di condotta elencati nel successivo paragrafo E.3 della Parte Speciale E;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di falso in materia di marchi e brevetti, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato in violazione del diritto d'autore, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato informatico, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici elencati nei successivi paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato contro la personalità individuale i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi M.3 e M.4 della Parte Speciale M.
6. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
7. atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice Etico, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel par. 8.4, a seconda della gravità;
8. violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel par. 8.4, a seconda della gravità;

9. segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

Inoltre, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, di cui al precedente par. 6, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D. Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare in conformità al CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale competente di Moncler l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. biasimo verbale;
- b. biasimo per iscritto;
- c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento per mancanze ai sensi del CCNL.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente di Moncler terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di **biasimo verbale o biasimo scritto**, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni** il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. incorre nel provvedimento di **licenziamento per mancanze** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25 septies del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- incorre nel provvedimento della **biasimo scritto** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
- incorre nel provvedimento della **multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;
- incorre nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen, all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;

- incorre nel provvedimento del **licenziamento per mancanze** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come “gravissima” ex art. 583, comma 2 cod. pen.¹ all’integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l’autore dell’infrazione.

Nel caso in cui l’infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL sopra richiamato.

8.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di ‘dirigente’, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l’OdV a richiedere all’Organo Dirigente l’irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all’OdV dell’avvenuta irregolarità) dall’autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei ‘dirigenti’ - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del CCNL dei dirigenti del Terziario della distribuzione e dei servizi e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. censura scritta;
- b. sospensione disciplinare;
- c. licenziamento per giustificato motivo;
- d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l’OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all’osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

¹ Art. 583 c.p. Circostranze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un’incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l’arto inservibile, ovvero la perdita dell’uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

8.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea degli azionisti con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea degli azionisti, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- b. richiamo scritto;
- c. sospensione temporanea dalla carica;
- d. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della Società, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea degli azionisti per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.2 e 7.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

8.5 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Partner, Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili

Ogni violazione posta in essere dai Consulenti, dai Fornitori, Appaltatori, Partner, Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo, coinvolti nelle Attività Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi e nei contratti infragruppo, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Moncler, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE “A” - I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La presente Parte Speciale, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati contro la Pubblica Amministrazione, astrattamente configurabili nella realtà della Società;
- identificazione delle attività aziendali della Società a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei Reati contro la Pubblica Amministrazione.

A.1 Le fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

Tra i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione previsti dal Decreto si indicano di seguito quelli astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte dalla Società:

- **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o dipendente della Società prometta o dia a un Pubblico Ufficiale, per sé o per altri, una retribuzione che non gli è dovuta, sotto forma di in denaro o altra utilità (es. una regalia in natura) per poter esercitare la sua funzione (es. dare precedenza ad alcune pratiche rispetto ad altre o “agevolare/ velocizzare” la pratica stessa). Il reato si configura sia nei confronti del corrotto che del corruttore.
- **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o dipendente della Società dia o prometta a un Pubblico Ufficiale, per sé o per altri, denaro o altra utilità (es. doni in natura) per omettere o ritardare, per avere omesso o ritardato, un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per avere compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio. Il reato si configura sia nei confronti del corrotto che del corruttore.
- **Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la corruzione per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri od o per un atto contrario ai doveri di ufficio riguardino un Incaricato di Pubblico Servizio.
- **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il dipendente o rappresentante della Società offra denaro o altra utilità a un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio per una finalità corruttiva ma l'offerta o la promessa non sia accettata.
- **Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)** – Tale ipotesi di reato si verifica qualora il dipendente o rappresentante della Società corrompa un magistrato o un testimone al fine di ottenere favori in un procedimento civile, penale o amministrativo che vede coinvolta la stessa Società o un soggetto terzo.
- **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)** – Tale ipotesi di reato si verifica qualora il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di un Pubblico Servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità.
- **Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si realizza qualora un dipendente o rappresentante della Società, attraverso artifici o raggiri

(es, esibendo documenti falsi), induca lo Stato o un ente pubblico in errore, ricavandone un profitto cagionando un danno allo Stato o all'ente pubblico.

- **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)** – Tale ipotesi di reato si realizza qualora un dipendente o rappresentante della Società, attraverso artifici o raggiri (es. esibendo documenti falsi), induca lo Stato o un ente pubblico o Istituzioni Comunitarie in errore, ottenendo contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo.
- **Frode informatica commessa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter c.p.)** - Tale ipotesi di reato si realizza qualora vi sia l'alterazione del portale telematico del Ministero del Lavoro dedicato all'inserimento di lavoratori appartenenti a categorie protette, ottenendo così un ingiusto vantaggio in favore della società, con danno dell'ente.
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un dipendente o rappresentante della Società commetta i delitti di corruzione e istigazione alla corruzione con riguardo ai membri delle istituzioni comunitarie (Commissione Europea, Parlamento Europeo, Corte di Giustizia, Corte dei Conti).
- **Malversazione ai danni dello Stato (art. 316 bis c.p.)** – Tale reato si configura nel caso in cui la Società abbia ottenuto l'erogazione, da parte dello Stato o altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee, di contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, ma non li abbia destinati a tali finalità.
- **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.)** – Tale reato si configura nel caso in cui la Società abbia ottenuto contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, da parte dello Stato o altri Enti Pubblici o dalla Comunità Europea, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti il falso, oppure mediante le omissioni di informazioni dovute. Il reato sussiste purché non si configurino gli estremi della truffa per il conseguimento di erogazione pubbliche, altrimenti si applicherà la disciplina prevista per quest'ultimo reato.
- **Concussione (art. 317 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il Pubblico Ufficiale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringa taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità.

A.2 Attività Sensibili

OMISSIS

A.3 Principi generali e regole di condotta

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che, unitamente ai protocolli specifici sanciti nel paragrafo A.4 dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati contro la Pubblica Amministrazione.

La presente Parte Speciale "A" prevede l'espreso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico, o comunque con le procedure aziendali.

All'uopo i Destinatari **non** potranno:

- a) creare situazioni ove i Destinatari stessi, coinvolti in transazioni, siano, o possano apparire in conflitto con gli interessi dell'Ente Pubblico;
- b) compiere azioni o tenere comportamenti che siano o possano essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) effettuare o promettere, in favore di pubblici funzionari italiani ed esteri o a loro parenti, anche per interposta persona, elargizioni in denaro, distribuzioni di omaggi o regali o altre utilità, ovvero benefici di qualsivoglia natura, tali da influenzare l'indipendenza di giudizio dei pubblici funzionari stessi ovvero indurli ad assicurare indebiti vantaggi;
- d) riconoscere, in favore dei Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, Partner, compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alla prassi vigente nel settore di attività interessato;
- e) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali, ed esteri al fine di conseguire autorizzazioni, licenze e provvedimenti amministrativi di qualsivoglia natura;
- f) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o esteri al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di varia natura;
- g) destinare le somme ricevute da detti organismi pubblici a scopi diversi da quelli per i quali erano state concesse;
- h) concludere contratti di consulenza con soggetti interni alla Pubblica Amministrazione in base ai quali si potrebbe minare l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione stessa.

In particolare, i Destinatari devono osservare i seguenti obblighi:

- la gestione delle Attività Sensibili dovrà avvenire esclusivamente a cura delle funzioni aziendali competenti, in coerenza con il sistema organizzativo, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità definite dai documenti organizzativi interni (ad es. job description) e dal sistema di poteri vigente (ad es. procure e deleghe), nel rigoroso rispetto delle policy, procedure e/ direttive organizzative, anche di Gruppo, eventualmente con l'ausilio degli esponenti delle altre Società del Gruppo, in virtù di contratti di service infragruppo;
- devono essere previste delle disposizioni organizzative che stabiliscono in modo chiaro gli ambiti di attività dei soggetti coinvolti nello specifico nelle Attività Sensibili in esame.

In particolare:

- i ruoli, i compiti e gli ambiti di attività di competenza dei soggetti coinvolti nell'Attività Sensibile devono essere definiti da direttive interne e di Gruppo, nonché da deleghe o procure che descrivano in modo esplicito il perimetro di azione e di responsabilità;
- i sistemi premianti e di incentivazione devono essere in grado di assicurare la coerenza con le disposizioni di legge e con i principi contenuti nel presente Modello;
- tutti coloro che materialmente intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono godere di poteri rappresentativi e formalizzati e/o un'autorizzazione in tal senso da parte della Società stessa (consistente in un'apposita delega/ procura o direttive organizzative interne per i Dipendenti, gli organi sociali e gli esponenti delle altre Società del Gruppo, ovvero in un contratto di consulenza o di collaborazione per Consulenti e Collaboratori);

I Processi Sensibili oggetto di trattazione dovranno essere disciplinati in appositi strumenti organizzativi, in modo da:

- dettagliare ogni fase del processo, evidenziare le attività svolte, i controlli/le verifiche eseguiti e il processo autorizzativo;
- garantire il rispetto del principio di segregazione dei compiti, prevedendo il coinvolgimento di soggetti differenti nello svolgimento delle principali attività previste dai Processi Sensibili;
- identificare in maniera chiara i soggetti e le funzioni che svolgono le varie attività (attività operative-gestionali, attività di controllo, attività di autorizzazione/approvazione);

- definire le modalità e la responsabilità per la documentazione e la tracciabilità delle singole attività svolte ed assicurare la corretta archiviazione e conservazione di tutta la documentazione prodotta, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati.

In particolare, inoltre:

- tutti i Destinatari coinvolti nelle Attività Sensibili che, nello svolgimento delle specifiche e definite attività lavorative, intrattengono rapporti formali, in nome e per conto di Moncler, con organi della Pubblica Amministrazione devono attenersi ai principi e alle modalità di comportamento previste dalle procedure aziendali applicabili alle attività svolte nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché ai principi del Codice Etico;
- tutte le dichiarazioni e le comunicazioni rese a esponenti della Pubblica Amministrazione e previste dalle norme in vigore o specificatamente richieste dai suddetti esponenti devono rispettare i principi di chiarezza, correttezza, completezza e trasparenza;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato se non adeguatamente documentato e comunque in difformità dalle procedure interne aziendali. Nessun pagamento può comunque essere effettuato mediante scambio di utilità;
- nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, sia attivi che passivi, deve sussistere coincidenza tra chi esegue una prestazione e il beneficiario del pagamento;
- è fatto obbligo di registrare e documentare i rapporti tra le singole funzioni aziendali e i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio. Detta documentazione può essere oggetto di verifica da parte dei responsabili delle funzioni aziendali cui il soggetto appartiene;
- eventuali situazioni di incertezza in ordine ai comportamenti da tenere (anche in ragione dell'eventuale condotta illecita o semplicemente scorretta del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato di Pubblico Servizio), all'interpretazione della normativa vigente e delle procedure interne e, in generale, qualsivoglia elemento di criticità/irregolarità dovesse insorgere nell'ambito del rapporto con la Pubblica Amministrazione devono essere sottoposte all'attenzione del superiore gerarchico e/o dell'OdV;
- i responsabili delle funzioni della Società coinvolti nelle Attività Sensibili devono garantire il costante aggiornamento del personale e dei terzi incaricati sui contenuti del Modello e sulla normativa interna ed esterna di riferimento per lo svolgimento delle Attività Sensibili, in particolare a disciplina dei rapporti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

Qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo, Partner, beneficiari di sponsorizzazioni nell'ambito delle Attività Sensibili, dovranno altresì essere rispettate le seguenti regole:

- la scelta ed il coinvolgimento dei suddetti soggetti deve avvenire sulla base di criteri di serietà, onorabilità, competenza e professionalità, verifica e monitoraggio della sussistenza dei predetti requisiti e di quelli tecnici ed autorizzativi, sulla base di un processo decisionale che garantisca la tracciabilità e la segregazione dei compiti e delle responsabilità; tale scelta deve innanzi tutto essere orientata secondo criteri che tengano conto dei principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello;
- la scelta in particolare di Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, Partner avviene sulla base di requisiti predeterminati dalla Società e dalla stessa rivisti e, se del caso, aggiornati con regolare periodicità, nell'ambito di procedure interne e di Gruppo; la Società formalizza anche i criteri in base ai quali gli stessi possono essere cancellati da apposita lista della Società e le scelte in merito al loro mantenimento o alla relativa cancellazione dalla lista suddetta non possono essere determinate da una sola persona e vanno sempre motivate; tale selezione deve essere effettuata attraverso procedure chiare, certe e non discriminanti, confrontando, ove possibile, una rosa di potenziali offerte e assicurando

l'orientamento verso soggetti che diano le maggiori garanzie sotto l'aspetto etico, organizzativo, tecnico, finanziario;

- la Società determina i criteri di valutazione dei Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, Partner, tali da consentire un giudizio preventivo di affidabilità degli stessi sulla base di riscontri, cumulativi fra loro, di tipo: a) soggettivo (es. loro storia istituzionale desumibile da elementi quali casellario giudiziale e visura camerale); b) oggettivo (es. attività usualmente svolta, coerenza fra la stessa ed il tipo di operazione richiesta alla Società, coerenza dei mezzi di pagamento utilizzati in rapporto alla natura ed all'ammontare dell'operazione); tali requisiti devono essere poi fatti oggetto di controllo e verifica periodica anche in fase di esecuzione del contratto;
- la Società non può intrattenere in particolare rapporti finanziari e commerciali con soggetti terzi (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione, l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio ed al finanziamento al terrorismo, al traffico della droga, all'usura, ecc.;
- i contratti con tali soggetti devono essere definiti per iscritto, con evidenziazione di tutte le condizioni ad essi sottese (con particolare riferimento alle condizioni economiche concordate); i contratti devono inoltre essere proposti, verificati e approvati dai soggetti della Società muniti degli appositi poteri di firma;
- l'attività prestata da Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo, Partner, nell'ambito delle Attività Sensibili, deve essere debitamente documentata e, comunque, la funzione che si è avvalsa della loro opera deve, prima della liquidazione dei relativi corrispettivi, attestare per iscritto l'effettività della prestazione;
- ogni contratto intercompany, per regolamentare i rapporti con le Altre Società del Gruppo, deve prevedere l'inserimento della c.d. clausola 231, in base alla quale il suddetto soggetto terzo dichiara di conoscere il D.lgs. 231/01, di avere preso visione dei contenuti del Modello e del Codice Etico e di impegnarsi a rispettarne le prescrizioni, a pena di risoluzione del contratto;
- ogni contratto con terzi soggetti, quali ad esempio Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, Partner, deve prevedere un'apposita clausola contrattuale ove si informi la controparte dell'avvenuta adozione da parte della Società del Modello e del Codice Etico, prevedendo il rispetto dei relativi principi, a pena di risoluzione del contratto, con facoltà di Moncler di effettuare verifiche e *audit* periodici per il monitoraggio degli adempimenti contrattuali; tali contratti devono prevedere altresì l'obbligo della controparte di comunicare il venire meno dei requisiti di onorabilità già comunicati e verificati da Moncler in fase di selezione di detta controparte, a pena di risoluzione del contratto.

A.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “B” - I REATI SOCIETARI E DI ABUSO DI MERCATO

La presente Parte Speciale, relativa ai reati societari e di abusi di mercato, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati societari e di abusi di mercato, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei Reati societari.

B.1 Le fattispecie di reati societari (art. 25 ter del Decreto) e di abusi di mercato (art. 26 sexies)

Tra i reati societari e di abusi di mercato previsti dal Decreto si indicano di seguito quelli che si ritengono astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da Moncler, per quanto evidenziato nelle attività di *CRSA* svolte dalla Società:

- **False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)** – Tale ipotesi di reato si realizza se gli amministratori della Società, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.
- **Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)** – Tale reato ricorre qualora i fatti di cui all'art. 2621 c.c. siano di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta.
- **False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)** – Tale ipotesi di reato si realizza se gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da tre a otto anni.
- **Impedito controllo (art. 2625 c.c.)** – Tale reato si configura qualora, occultando documenti o con altri idonei artifici, gli amministratori impediscano o comunque ostacolino lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o al collegio sindacale cagionando un danno ai soci.
- **Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)** – Tale figura di reato si realizza nel caso in cui un amministratore, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale e sotto qualsiasi forma, restituisca ai soci i conferimenti o li liberi dall'obbligo di eseguirli.

- **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)** – Tale figura di reato ricorre nel caso in cui gli amministratori ripartiscano utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartiscano riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.
- **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)** - Tale figura di reato si configura qualora gli amministratori acquistino o sottoscrivano, al di fuori dei casi previsti dalla legge, azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.
- **Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)** – Tale figura di reato si realizza nel caso in cui gli amministratori, violando le disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuino riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori.
- **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)** – Tale figura di reato si configura qualora gli amministratori e i soci conferenti, anche in parte, formino od aumentino fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o di quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.
- **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)** - Tale fattispecie di reato si configura nell'ipotesi in cui l'eventuale liquidatore, ripartendo i beni sociali prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli, cagioni danno ai creditori stessi.
- **Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)** - Tale fattispecie di reato si può configurare nel caso in cui un esponente della Società, anche per interposta persona, offra, prometta o dia denaro o altra utilità ad un amministratore, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sindaco, liquidatore di una diversa società o a chi nell'ambito organizzativo di quest'ultima eserciti funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti indicati, o a un soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza dei primi, affinché questi compia od ometta atti, in violazione degli obblighi inerenti al suo ufficio o degli obblighi di fedeltà.
- **Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)** - Tale fattispecie di reato si può configurare nel caso in cui un esponente della Società, anche per interposta persona, offra o prometta denaro o altra utilità ai soggetti indicati con riferimento alla fattispecie di corruzione tra privati, qualora l'offerta o la promessa non siano accettate.
- **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)** – Tale fattispecie di reato si configura nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o un sottoposto alla direzione e vigilanza di uno di questi (il reato può, infatti, essere commesso da "chiunque", quindi anche da soggetti esterni alla Società), con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.
- **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)** – Tale fattispecie di reato si realizza qualora nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste ai sensi della normativa applicabile in materia si espongano fatti materiali non corrispondenti al vero, ovvero si occultino con altri mezzi fraudolenti fatti che si sarebbero dovuti comunicare, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza.
- **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) e manipolazione del mercato (artt. 185 e 187 ter TUF)** – L'abuso di mercato realizzato attraverso l'alterazione delle dinamiche relative alla corretta formazione del prezzo di strumenti finanziari viene oggi punito sia come reato, dagli artt. 2637 c.c. (aggiotaggio) e 185 TUF (manipolazione del mercato) sia come illecito amministrativo (art. 187 ter TUF).

Le due ipotesi di reato si distinguono in relazione alla natura degli strumenti finanziari il cui prezzo potrebbe essere influenzato dalle condotte punite.

Nel caso dell'aggiotaggio, vengono in considerazione strumenti finanziari non quotati o per i quali non sia stata presentata domanda di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato; nel caso del reato e dell'illecito amministrativo di manipolazione del mercato, si tratta di strumenti finanziari quotati per i quali sia stata presentata richiesta di

ammissione alla negoziazione su mercati regolamentati.

La condotta costitutiva dei reati di aggrigotaggio e manipolazione del mercato consiste:

- nella diffusione di notizie false (*information based manipulation*);
- nel compimento di operazioni simulate o di altri artifici idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati (*action based manipulation*).

L'illecito amministrativo di manipolazione del mercato (art. 187 *ter*) si configura invece nelle ipotesi di:

- diffusione, tramite mezzi di informazione, compreso *internet* o ogni altro mezzo, di informazioni, voci o notizie false o fuorvianti che forniscano o siano suscettibili di fornire indicazioni false ovvero fuorvianti in merito agli strumenti finanziari;
- compimento di operazioni od ordini di compravendita che forniscano o siano idonei a fornire indicazioni false o fuorvianti in merito all'offerta, alla domanda o al prezzo di strumenti finanziari;
- compimento di operazioni od ordini di compravendita che consentono, tramite l'azione di una o più persone che agiscono di concerto, di fissare il prezzo di mercato di uno o più strumenti finanziari ad un livello anomalo o artificiale;
- realizzazione di altri artifici idonei a fornire indicazioni false o fuorvianti in merito all'offerta, alla domanda o al prezzo di strumenti finanziari.

L'illecito amministrativo ha una sfera di applicazione molto più ampia rispetto al reato, dal quale si distingue in quanto è punibile anche a titolo di semplice colpa (e dunque per aver posto in essere le condotte sopra indicate per imprudenza, negligenza o imperizia) e non richiede l'idoneità delle informazioni, delle operazioni o degli artifici a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

- **Abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 *bis* del D. Lgs. n. 58/1998 Testo Unico della Finanza)**

Le norme in esame puniscono l'abuso delle informazioni privilegiate conosciute in ragione dell'attività svolta attraverso il compimento di operazioni sugli strumenti finanziari cui le informazioni si riferiscono, ovvero attraverso la comunicazione – in forma diretta o indiretta – di dette informazioni.

Il reato e l'illecito amministrativo – meglio noti come *insider trading* – possono essere realizzati in vari modi:

- viene anzitutto in considerazione il c.d. *trading*, ossia l'acquisto, la vendita o il compimento di altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari, utilizzando informazioni privilegiate. È opportuno al riguardo rimarcare che il divieto di utilizzazione comprende qualsiasi operazione su strumenti finanziari: non soltanto, dunque, l'acquisto o la vendita, ma anche riporti, permutate etc.;
- si parla invece di *tipping* a proposito della indebita comunicazione delle informazioni privilegiate ad altri. Più in particolare, l'ipotesi ricorre nel caso il cui *insider primario* comunichi la notizia privilegiata "*al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio*". Al riguardo, la comunicazione si ritiene lecita quando trova fondamento in norme che la consentano o la impongano ovvero nel contesto di prassi o usanze consolidate. Più in particolare, in riferimento ai gruppi societari, si ravvisa una comunicazione afferente al normale esercizio dell'ufficio nella trasmissione dei dati necessari alla formazione del bilancio consolidato (art. 43 D. Lgs. n. 127 del 1991 e art. 25, comma 4, D. Lgs. n. 356 del 1990), nonché nelle comunicazioni scambiate nel contesto dell'attività di direzione e coordinamento che oggi compete alla *holding* ai sensi dell'art. 2497 c.c., ovvero diffuse ai sensi dell'art. 114 TUF che impone, "*fermi gli obblighi di pubblicità previsti da specifiche disposizione di legge*" agli emittenti quotati e ai soggetti che li controllano di comunicare al pubblico, senza indugio e secondo le modalità indicate

dalla Consob, le informazioni privilegiate che riguardano direttamente detti emittenti e le società controllate;

- infine, viene in considerazione il c.d. *tuyautage*, ossia la raccomandazione o l'induzione di altri al compimento di una delle operazioni descritte in relazione ad informazioni privilegiate. In tale specifica ipotesi, l'*insider* non comunica a terzi l'informazione privilegiata, ma si limita – sulla base di questa – a consigliare o indurre terzi al compimento di una determinata operazione che egli sa, in virtù della notizia a sua conoscenza, idonea ad influire in modo sensibile sui prezzi di strumenti finanziari.

Quanto alla nozione di strumenti finanziari, l'art. 180 T.U.F. specifica che sono tali quelli previsti dall'art. 1, comma 2, T.U.F. *“ammessi alla negoziazione o per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, nonché qualsiasi altro strumento ammesso o per il quale è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato di un Paese dell'Unione europea”*.

È invece, ai sensi dell'art. 181, comma 1, T.U.F., *informazione privilegiata*, quella *“di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari”*. Lo stesso art. 180, al comma 4, precisa altresì la nozione di notizia *price sensitive*, definendola come *“un'informazione che presumibilmente un investitore ragionevole utilizzerebbe come uno degli elementi su cui fondare le proprie decisioni di investimento”*.

Inoltre, l'informazione si ritiene di carattere preciso se: *“a) si riferisce ad un complesso di circostanze esistente o che si possa ragionevolmente prevedere che verrà ad esistenza o ad un evento verificatosi o che si possa ragionevolmente prevedere che si verificherà; b) è sufficientemente specifica da consentire di trarre conclusioni sul possibile effetto del complesso di circostanze o dell'evento di cui alla lettera a) sui prezzi degli strumenti finanziari”*.

L'art. 181 T.U.F. precisa altresì, al comma 5, che *“nel caso di persone incaricate dell'esecuzione di ordini relativi a strumenti finanziari, per informazione privilegiata si intende anche l'informazione trasmessa da un Cliente e concernente gli ordini del Cliente in attesa di esecuzione, che ha un carattere preciso e che concerne, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari”*.

Benché il reato in esame sia per lo più commesso dall'*insider* a proprio vantaggio, esclusivo o prevalente, utilizzando a fini privati un'informazione acquisita in virtù della propria professione, può accadere che l'agente operi nell'interesse – esclusivo o concorrente – dell'Ente: in tal caso, alla responsabilità della persona fisica che ha posto in essere la condotta materiale di cui all'art. 184 si affiancherà anche quella della persona giuridica cui esso sia funzionalmente legato a norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001.

È evidente, al riguardo, che maggiori profili di rischio sussistono con riferimento ai soggetti apicali che – più del dipendente – potrebbero agire nell'interesse o a vantaggio della Società, per incrementarne o preservarne il patrimonio ovvero consolidarne l'immagine. Nondimeno, anche il dipendente potrà, ad esempio nell'ambito di un rapporto con un cliente dal quale apprenda un'informazione avente il carattere descritto dall'art. 181 T.U.F., utilizzare detta informazione nell'interesse della Società, anche semplicemente al fine di ottenere vantaggi professionali di qualsiasi natura (avanzamenti di carriera etc.).

Sul piano dell'elemento soggettivo, mentre il delitto è punibile soltanto a titolo di dolo, occorrendo dunque la consapevolezza e la volontà di sfruttare indebitamente l'informazione privilegiata di cui si è in possesso, l'illecito amministrativo è punibile anche a titolo di mera colpa, essendo dunque sufficiente la negligenza consistente nell'incauto utilizzo o la comunicazione a terzi della notizia privilegiata.

B.2 Attività Sensibili

OMISSIS

B.3 Principi generali e regole di condotta

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei reati societari e di market abuse, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i principi generali già dettati al par. A.3 nella Parte Speciale A (Reati contro la P.A.);
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo B.4, per ciascun Processo.

La presente Parte Speciale “B” prevede l’espreso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 ter del Decreto e 25 sexies);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

All’uopo, ai Destinatari è fatto **divieto**, in particolare, di tenere i seguenti comportamenti/effettuare le seguenti operazioni:

- impedire od ostacolare in qualunque modo, anche occultando documenti o utilizzando altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e di revisione proprie del Collegio Sindacale e/o delle società di revisione;
- determinare o influenzare illecitamente l’assunzione delle delibere assembleari, ponendo a tal fine in essere atti simulati o fraudolenti che si propongano di alterare artificiosamente il normale e corretto procedimento di formazione della volontà assembleare;
- restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall’obbligo di eseguirli, fatte salve ovviamente le ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- acquistare o sottoscrivere azioni sociali o della società controllata al di fuori dei casi consentiti dalla legge, con ciò cagionando una lesione all’integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni in violazione delle norme di legge, con ciò cagionando un danno ai creditori;
- formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione.

Ai fini dell'attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate:

- tutti i Destinatari coinvolti nelle Attività Sensibili devono attenersi ai principi e alle modalità di comportamento previste dalle procedure aziendali applicabili alle attività svolte, nonché ai principi del Codice Etico; in particolare i Destinatari dovranno osservare una condotta improntata a principi di integrità, correttezza e trasparenza nell'attività di formazione del bilancio in modo da fornire ai soci/azionisti e ai terzi informazioni veritiere e corrette sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Moncler e del Gruppo cui essa appartiene, nel rispetto di tutte le norme di legge e dei principi contabili applicativi.
- pertanto, è vietato indicare in bilancio dati falsi, artefatti, incompleti o comunque non rispondenti al vero, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società. È fatto inoltre divieto di porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare “fondi neri” o “contabilità parallele”. Una particolare attenzione deve essere dedicata alla stima delle poste contabili: i soggetti che intervengono nel procedimento di stima devono attenersi al rispetto del principio di ragionevolezza ed esporre con chiarezza i parametri di valutazione seguiti, fornendo ogni informazione complementare che sia necessaria a garantire la veridicità del documento. Il bilancio deve inoltre essere completo sotto il profilo dell'informazione societaria e deve contenere tutti gli elementi richiesti dalla legge e dalle Istruzioni di Vigilanza. Analoga correttezza è richiesta agli amministratori, ai sindaci, agli eventuali direttori generali, agli eventuali liquidatori nella redazione di tutte le altre comunicazioni imposte o comunque previste dalla legge e dirette ai soci/azionisti o al pubblico, affinché le stesse contengano informazioni chiare, precise, veritiere e complete;
- i Destinatari devono osservare una condotta tesa a garantire il regolare funzionamento della Società, e la corretta interazione tra i suoi organi sociali, assicurando ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale, nei modi previsti dalla legge, nonché la libera e regolare formazione della volontà assembleare;
- gli stessi devono garantire il puntuale rispetto di tutte le norme di legge che tutelano l'integrità e l'effettività del capitale sociale, al fine di non creare nocimento alle garanzie dei creditori e, più in generale, ai terzi. In tale prospettiva, è vietato: a) restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fatte salve ovviamente le ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale; b) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite; c) acquistare o sottoscrivere azioni sociali o della società controllante al di fuori dei casi consentiti dalla legge, con ciò cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge; d) effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni in violazione delle norme di legge, con ciò cagionando un danno ai creditori; e) formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione;
- nel compimento di operazioni di qualsiasi natura su strumenti finanziari o su titoli non quotati in mercati regolamentati ovvero nella diffusione di informazioni relative ai medesimi, i Destinatari devono attenersi al rispetto dei principi di correttezza, trasparenza, completezza dell'informazione, tutela del mercato e rispetto delle dinamiche di libera determinazione del prezzo dei titoli. In tale prospettiva, è fatto assoluto divieto di diffondere, concorrere a diffondere, in qualunque modo, informazioni, notizie o dati falsi o porre in essere operazioni fraudolente o comunque fuorvianti in modo anche solo potenzialmente idoneo a provocare un'alterazione del prezzo di strumenti finanziari o di titoli non quotati in mercati regolamentati.
- Moncler si impegna in proposito: a) a comportarsi sempre con diligenza, correttezza e trasparenza, nell'interesse del pubblico degli investitori e del mercato; b) a organizzarsi in

modo da escludere la ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse e, in tali occasioni, assicurare comunque l'equilibrata tutela degli interessi in conflitto; c) adottare misure affinché non si realizzi un'indebita circolazione/diffusione, all'interno della Società e del gruppo, di informazioni rilevanti;

- i Destinatari dovranno osservare una condotta improntata a principi etici di integrità, correttezza e trasparenza nell'attività di formazione dei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento, ovvero dei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, in modo da consentire ai destinatari dei prospetti di pervenire ad un giudizio informato ed oggettivo sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società ovvero sugli strumenti finanziari emessi da quest'ultima e sui relativi diritti. A tale scopo, i prospetti informativi e/o i documenti in commento devono essere completi sotto il profilo dell'informazione e devono contenere tutti gli elementi, laddove previsto, richiesti dalla legge e dalle istruzioni provenienti dalle Autorità di vigilanza;
- i Destinatari devono improntare i rapporti con le Autorità di vigilanza a criteri di integrità, correttezza, trasparenza e collaborazione, evitando comportamenti che possano in qualsiasi modo considerarsi di ostacolo alle attività che tali Autorità sono chiamate a svolgere. In tale prospettiva, i Destinatari (con particolare riferimento agli organi sociali ed ai loro componenti, nonché ai Dipendenti) devono evitare ogni comportamento che possa ostacolare le Autorità di vigilanza nell'esercizio delle proprie prerogative (attraverso, ad esempio, mancanza di collaborazione, comportamenti ostruzionistici, risposte reticenti o incomplete, ritardi pretestuosi);
- gli organi societari e i loro componenti nonché i Dipendenti della Società devono: a) inviare alle Autorità di Vigilanza le segnalazioni previste dalla legge e dai regolamenti (incluse le Istruzioni di Vigilanza) o richieste ad altro titolo alla Società in modo tempestivo, completo ed accurato, trasmettendo a tal fine tutti i dati ed i documenti previsti o richiesti; b) indicare nelle predette segnalazioni dati rispondenti al vero, completi e corretti, dando indicazioni di ogni fatto rilevante relativo alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società; c) evitare ogni comportamento che possa ostacolare le Autorità di vigilanza nell'esercizio delle proprie prerogative (attraverso, ad esempio, mancanza di collaborazione, comportamenti ostruzionistici, risposte reticenti o incomplete, ritardi pretestuosi);
- è obbligo astenersi dal compiere azioni o tenere comportamenti nei confronti di esponenti di società (siano esse clienti, Fornitori, Consulenti, Partner, Appaltatori, altre Società del Gruppo, ecc.) che siano o possano essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o mediante terzi, di privilegi per sé o per altri rilevanti ai fini della commissione del reato di corruzione tra privati; i Destinatari devono astenersi dal distribuire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazione di leggi o regolamenti o siano in contrasto con il Codice Etico, o possano - se resi pubblici - costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, per Moncler;
- eventuali situazioni di incertezza in ordine ai comportamenti da tenere (anche in ragione dell'eventuale condotta illecita o semplicemente scorretta della controparte), all'interpretazione della normativa vigente e delle procedure interne devono essere sottoposte all'attenzione del superiore gerarchico e/o dell'OdV.
- i responsabili delle funzioni della Società coinvolti nelle Attività Sensibili devono garantire il costante aggiornamento del personale e dei terzi incaricati sui contenuti del Modello e sulla normativa interna ed esterna di riferimento per lo svolgimento delle Attività Sensibili.

Qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, esponenti delle altre Società del Gruppo, Partner, beneficiari di sponsorizzazioni, nell'ambito delle Attività Sensibili, dovranno altresì essere rispettate le seguenti regole, oltre a quelle già indicate al par. A3:

- la Società non può intrattenere in particolare rapporti finanziari e commerciali con soggetti terzi (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata la commissione di reati di corruzione tra privati, l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio ed al finanziamento al terrorismo, al traffico della droga, all'usura, ecc..

Con riferimento alla prevenzione dei **reati ed illeciti amministrativi di c.d. Market Abuse**, si richiamano anche i principi di comportamento adottati da Moncler con il Codice Etico, volti a garantire il rispetto della normativa primaria e secondaria vigente ed applicabile in materia ed i principi di riservatezza delle informazioni trattate e di segretezza nel trattamento delle informazioni non di pubblico dominio.

Inoltre, sempre al fine di evitare il compimento di attività idonee a produrre un'influenza sul mercato, dovranno essere rispettati i seguenti principi:

- Tutti i soggetti che svolgono attività comunque connesse alla diffusione di notizie, anche a mezzo internet o qualsiasi altro mezzo di informazione, relative a strumenti finanziari e/o operazioni rilevanti ai fini della variazione del prezzo di detti strumenti, devono conformarsi a principi di trasparenza e correttezza, assicurando la tempestività, chiarezza, genuinità e completezza dei dati trattati, la parità di accesso alle informazioni, la tutela del mercato e il rispetto delle dinamiche di libera determinazione del prezzo dei titoli..
- È pertanto fatto espressamente divieto di compiere operazioni su strumenti finanziari (anche delle altre Società del Gruppo), direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, utilizzando informazioni privilegiate, ovvero in modo idoneo ad alterare il mercato o, più in generale, fornendo informazioni imprecise o fuorvianti.
- È parimenti vietato comunicare a terzi informazioni privilegiate acquisite in ragione della propria attività, ovvero raccomandare o indurre terzi al compimento di operazioni su strumenti finanziari.
- È altresì fatto divieto di diffondere informazioni relative a strumenti finanziari o ad altre circostanze, che – in quanto imprecise, scorrette, false o comunque fuorvianti – possano astrattamente risultare idonee ad influire sul prezzo di strumenti finanziari.

Inoltre è previsto espressamente il rispetto dei seguenti principi:

- obbligo di riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale acquisite o di cui comunque si dispone in ragione della propria funzione siano esse riferite alla Società o ad altre Società del Gruppo o a società terze in rapporti d'affari con le stesse. Non possono rivelarsi a terzi o fare uso improprio delle informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza;
- qualora informazioni riservate debbano essere comunicate a terzi per ragioni di ufficio, è fatto obbligo di accertare che costoro siano soggetti ad un obbligo di riservatezza legale, regolamentare o statutario; in difetto è necessario formalizzare, mediante sottoscrizione di un accordo di confidentiality il reciproco dovere di riservatezza circa le informazioni scambiate;
- è vietato diffondere sia ad altro personale sia all'esterno della Società, attraverso qualsiasi canale informativo, compreso internet, informazioni, voci o notizie non corrispondenti alla realtà, ovvero informazioni di cui non sia certa la veridicità, capaci, o anche solo potenzialmente suscettibili, di fornire indicazioni false o fuorvianti in relazione alla Società o altra Società del Gruppo e/o ai relativi strumenti finanziari nonché in relazione a società terze in rapporto d'affari con la Società o altra Società del Gruppo e ai relativi strumenti finanziari;

B.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “C” - I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

La presente Parte Speciale, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

C.1 Le fattispecie di reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25octies del Decreto)

I reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da Moncler, sono:

- **Ricettazione (art. 648 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui taluno acquisti o riceva o occulti denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto al fine di procurare a sé o ad altri un profitto. Ad esempio qualora un dirigente incaricato di selezionare i fornitori e acquistare materie prime per la Società, acquisti una materia prima sotto costo perché proveniente da un illecito (ad es. furto), con profitto per la Società.
- **Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui taluno sostituisca o trasferisca denaro o beni provenienti da delitto non colposo ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare la loro provenienza delittuosa; ad esempio qualora un dirigente incaricato degli acquisti per la società, versi quale corrispettivo ad un fornitore somme di denaro che sa provenire da un delitto, al fine di occultare tale provenienza.
- **Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui taluno impieghi in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ad esempio qualora un dirigente acquisti per la società un macchinario che sa provenire da un delitto (es. furto) utilizzandolo quale cespite aziendale e quindi nell'attività economica della società.
- **Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.):** tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui taluno, avendo concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

C.2 Attività Sensibili

OMISSIS

C.3 Principi generali e regole di condotta

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i principi generali già dettati al par. A.3 nella Parte Speciale A (Reati contro la P.A.);
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo C.4, per ciascun Processo.

La presente Parte Speciale “C” prevede l’esplicito **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art.25 octies del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

Ai fini dell’attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate:

- definizione e manutenzione di policy, procedure e/o direttive organizzative, anche di Gruppo, per la gestione, controllo e autorizzazione delle disposizioni di pagamento e i trasferimenti di denaro, anche all’interno delle Società del Gruppo;
- ci si deve ispirare a criteri di trasparenza nell’esercizio dell’attività aziendale e nella scelta del Partner finanziario e/o commerciale, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali Moncler ha rapporti di natura finanziaria, commerciale o societaria che possano anche solo generare il sospetto della commissione di uno dei reati di cui alla presente parte speciale;
- non si devono intrattenere in particolare rapporti commerciali con soggetti (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l’appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all’ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio ed al finanziamento al terrorismo, al traffico della droga, all’usura;
- si deve tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, dei principi del Codice Etico e delle direttive e procedure aziendali interne e di Gruppo, con particolare riferimento alle attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori/Appaltatori//Consulenti/Collaboratori/Partner, ed in generale nell’intrattenere rapporti con altri soggetti terzi, anche stranieri, etc;
- si deve assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari e societari con soggetti terzi;
- si deve conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate da Moncler;
- si deve mantenere un comportamento collaborativo con le Autorità di Vigilanza e/o Giudiziarie;
- si deve sottoporre all’attenzione del superiore gerarchico e/o dell’OdV eventuali situazioni di incertezza in ordine ai comportamenti da tenere, all’interpretazione della normativa vigente e delle procedure interne;

- si deve segnalare ai responsabili di funzione e/o all’OdV eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite che potrebbero essere un’indicazione per fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

Le figure aziendali e gli esponenti delle altre società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili sono tenuti al rigoroso rispetto delle procedure organizzative aziendali vigenti.

Qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, Partner, nell’ambito delle Attività Sensibili, dovranno altresì essere rispettate le regole già menzionate al par. A.3.

Inoltre, l’attività prestata da Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, esponenti delle altre società del Gruppo, Partner, nell’ambito delle Attività Sensibili, dovrà essere debitamente documentata e, comunque, la funzione che si è avvalsa della loro opera dovrà, prima della liquidazione dei relativi corrispettivi, attestare per iscritto l’effettività e la congruità della prestazione rispetto a quanto corrisposto.

C.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “D”: REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

D.1 Le fattispecie di reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

I reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dal Decreto che sono configurabili nell'ambito delle attività svolte da Moncler sono i seguenti:

- **Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

L'art. 25 *septies*, primo comma, del Decreto introduce, quale reato sanzionato ai sensi del Decreto stesso, il delitto di omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2³, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero del D.Lgs. n. 81/2008.

L'art. 25 *septies*, secondo comma, sanziona altresì il delitto di omicidio colposo di cui all'art. 589 del Codice Penale qualora esso sia commesso, in generale, con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 589 del Codice Penale, commette tale fattispecie di reato “*chiunque cagiona per colpa la morte di una persona*”; ai sensi del terzo comma del detto articolo, costituisce circostanza aggravante l'aver commesso il fatto con violazione delle “*norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*”.

Tale ipotesi di reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la violazione colposa delle norme sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro, adottate in azienda, determini un incidente sul lavoro che cagioni la morte di un Dipendente di Moncler.

Ad esempio, in ipotesi di morte a seguito di un incendio divampato nei locali aziendali a causa di un cortocircuito di un macchinario difettoso, in relazione al quale era stata negligenzemente omessa, da parte dei soggetti aziendali a ciò preposti, la periodica verifica di funzionalità e sicurezza.

- **Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590 c.p.)**

L'art. 25 *septies* introduce altresì, quale reato sanzionato dal Decreto, il delitto di lesioni personali colpose di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice Penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 590 del Codice Penale, commette tale fattispecie di reato “*chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale*”; costituisce circostanza aggravante, ai sensi del terzo comma del detto articolo, il fatto di aver cagionato la lesione personale con violazione delle “*norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*”.

Per lesioni gravi si intendono quelle consistenti in una malattia che metta in pericolo la vita o provochi una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni, oppure in un indebolimento permanente di un senso o di un organo; per lesioni gravissime si intendono la malattia probabilmente insanabile, la perdita di un senso, di un arto,

³ Tale ultima disposizione stabilisce che, nei casi previsti dall'art. 55, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero nelle ipotesi in cui il datore di lavoro omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), ovvero lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'art. 28, e viola le disposizioni di cui all'art. 18, comma 1, lett. q) e z) prima parte, si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all'art. 31, comma 6, lett. a, b, c, d, f, ovvero:

- aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 334/99, soggette all'obbligo di notifica o rapporto;

- nelle centrali termoelettriche;

- negli impianti ed installazioni nucleari o che impiegano a qualsiasi titolo materiale radioattivo o che smaltiscono rifiuti radioattivi (D.Lgs. 230/1995, artt. 7, 28 e 33);

- nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

- nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori.

b) nelle aziende che svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici “gravi” (art. 268, I comma, lett. c e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutanti e da attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal titolo IV (“cantieri temporanei o mobili”) del D.Lgs. n. 81/2008 e caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

di un organo o della capacità di procreare, la difficoltà permanente nella favella, la deformazione o lo sfregio permanente del viso.

Tale ipotesi di reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la violazione colposa delle norme sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro determini un incidente sul lavoro che cagioni a un dipendente di Moncler una lesione personale grave ovvero gravissima.

Ad esempio, qualora un dipendente di Moncler, addetto al funzionamento di un macchinario, subisca una lesione ad un arto –giudicata guaribile in oltre 40 giorni- a cagione del malfunzionamento del detto macchinario, non riparato tempestivamente nonostante la tempestiva segnalazione proveniente dal dipendente stesso.

D.2 Processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito il sistema di "gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione".

Tale scelta è derivata dalla considerazione che non risulta possibile ed efficace ai fini del presente documento la definizione di aree/processi sensibili, secondo l'accezione di cui al presente Modello, nei quali si potrebbero manifestare i reati previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma risulta più agevole ricondurre la disciplina e le prescrizioni a detto unico processo.

Il rischio di potenziale commissione dei reati in oggetto è infatti, per la natura di tali fattispecie delittuose, potenzialmente "presente" in tutte le attività operative svolte dai dipendenti o da collaboratori all'interno della sede di Moncler.

Tuttavia, il rischio potenziale, in termini di probabilità di accadimento di uno dei reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro e in termini di gravità della violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, può essere valutato in correlazione alle caratteristiche delle attività svolte nei vari luoghi di lavoro della Società. In conseguenza di ciò, anche il sistema dei controlli esistente per mitigare il livello di rischio identificato può essere più o meno articolato.

Le aree ritenute essere esposte ad un rischio di commissione di uno dei reati legati alla salute e sicurezza sono quelle delle sedi di Trebaseleghe, via Venezia e via del Lavoro (PD) e Milano, via Stendhal (MI), oltre allo show room di via Montenapoleone.

Possono essere considerati coinvolti nella gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro tutti Dipendenti, anche di altre Società del Gruppo, Collaboratori, Appaltatori, a prescindere dalla loro collocazione, dalla forma della loro collaborazione con la Società, dalle loro mansioni svolte, dal loro livello gerarchico, in quanto sono obbligati a svolgere le loro attività nel rispetto del sistema delle regole e norme di riferimento, e ad adempiere agli obblighi e a rispettare le prescrizioni e divieti definiti nel suddetto sistema.

Il sistema di regole e norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro è composto dalle regole di condotta generali, dai principi di controllo e dalle prescrizioni specifiche definite nei paragrafi D.3 e D.4. sia dalla normativa vigente e dalle norme/linee guida a riguardo.

Le prescrizioni contenute nelle norme e nelle linee guida di seguito indicate sono quindi da considerarsi complementari a quelle esplicitamente previste nel presente Modello:

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- Normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Norma BS OHSAS 18001:2007.

Oltre agli aspetti trasversali del processo, come illustrato sopra, la gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevede anche delle attività specifiche, demandate a figure aziendali individuate e a cui sia stato attribuito un ruolo specifico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (con il supporto di altri soggetti aziendali ove necessario/opportuno).

Questo processo può essere suddiviso nelle seguenti fasi e attività specifiche:

- identificazione dei pericoli per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- classificazione dei pericoli;
- valutazione dei rischi (anche da interferenza);
- individuazione delle misure di prevenzione e di protezione (anche per la gestione delle ditte terze);
- definizione di un piano di intervento di attuazione delle misure di prevenzione e di protezione;
- realizzazione degli interventi pianificati;
- attività di monitoraggio e controllo.

Nel corso delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, specifiche in tale ambito di salute e sicurezza sul lavoro, e nell'ambito del processo di gestione dei rischi in tale materia sono state quindi identificate le seguenti Attività Sensibili:

- policy;
- nomine, deleghe e job descriptions;
- implementazione delle procedure e flussi informativi;
- formazione;
- valutazione dei rischi;
- rapporti con i Fornitori: - monitoraggio e controllo attività; - DUVRI;
- gestione degli assets: manutenzione, ispezione e verifiche periodiche impianti;
- sorveglianza sanitaria;
- gestione certificato prevenzione incendi (CPI);
- gestione delle emergenze;
- attività di vigilanza e controllo da parte dei dirigenti e preposti;
- controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

D.3 Principi di comportamento e regole di condotta

La presente sezione contiene le Regole di condotta generali che, unitamente ai Principi generali di comportamento più sopra evidenziati, dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati descritti nel paragrafo D.1.

Tutti Dipendenti e Collaboratori della Società, inclusi quelli delle altre Società del Gruppo, gli Appaltatori nei rispettivi ambiti e per la propria competenza – sono tenuti a:

- rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalle norme/linee guide in materia di salute e sicurezza elencate nel paragrafo D.2;
- rispettare le regole di condotta generale, i principi di controllo e le prescrizioni specifiche formulate nel presente Modello;
- promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi e ed assicurare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza e rispettare i principi di condotta e comportamento specificati nella Parte Speciale A “Reati contro la Pubblica Amministrazione” nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia salute e sicurezza

sul lavoro, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in occasione di accertamenti/verifiche ispettive;

- promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi specifici connessi allo svolgimento delle proprie mansioni e attività, di struttura e regolamento aziendale in materia di salute e sicurezza, procedure e misure di prevenzione e protezione e/o prendere atto dell'informazione fornita e/o partecipare attivamente ai corsi di formazione;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i materiali, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare ai soggetti responsabili per la gestione della salute e sicurezza violazioni delle norme definite ed ogni situazione di pericolo potenziale o reale;
- attenersi scrupolosamente alle linee guida, direttive ed indicazioni operative impartite dalla Società, nonché ai principi del Codice Etico.

D.4 Principi di controllo e prescrizioni specifiche applicabili alla gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Esistenza e diffusione di disposizioni organizzative e di un sistema formalizzato di ruoli, poteri e deleghe con riferimento a salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento:

- individuazione del Datore di Lavoro ed, eventualmente, del Delegato del Datore di Lavoro, in conformità con le disposizioni previste dalla normativa, formalizzazione della individuazione e nomina con uno specifico documento e comunicazione del nominativo;
- individuazione dei Dirigenti e Preposti della sicurezza, in conformità con le disposizioni previste dalla normativa, formalizzazione della nomina in un documento e comunicazione del nominativo;
- designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in conformità con le disposizioni previste dalla normativa, verifica dei requisiti formativi e professionali e formalizzazione della nomina;
- nomina del Medico competente, in conformità con le disposizioni a riguardo previste dalla normativa, verifica dei requisiti professionali e formalizzazione della nomina;
- elezione o designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in conformità con le disposizioni a riguardo previste dalla normativa, formalizzazione dell'elezione o designazione in un documento e comunicazione del nominativo ai lavoratori;
- verifica periodica della legittimità, dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di poteri e deleghe in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- esistenza di un organigramma che, in materia di sicurezza, illustri graficamente i soggetti delegati alla tutela dei lavoratori, i ruoli e compiti di ognuno, indicando in specifico:
 - il Datore di lavoro;
 - il Delegato del Datore di lavoro;
 - i Dirigenti
 - i Preposti;
 - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
 - il Medico competente;
 - il Rappresentante dei lavoratori;
 - gli addetti alla prevenzione incendi e primo soccorso.

Esistenza di *policy*, procedure e disposizioni operative formalizzate che disciplinano le attività dei soggetti coinvolti nel processo di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare:

- Moncler si impegna a stabilire chiaramente, in un apposito documento, la politica sulla sicurezza contenente gli obiettivi generali riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro e un

impegno al miglioramento delle prestazioni relative alla salute e alla sicurezza nel suo complesso e che è l'elemento di riferimento di tutto il processo;

- nell'ipotesi di svolgimento di attività di lavoro in esecuzione di un contratto di appalto (e subappalto), d'opera o somministrazione, la politica della sicurezza è comunicata dal committente all'Appaltatore, tramite la citazione nel documento unico di valutazione dei rischi da interferenza;
- esistenza del "Documento di Valutazione dei Rischi", in conformità a quanto disposto dagli articoli 28 e 29 del D.Lgs 81/08;
- esistenza del "Documento Unico di valutazione dei rischi da interferenze" di cui all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs. 81/08, per le fattispecie ove è necessario
- esistenza e adeguata diffusione di un "Piano di Emergenza Interno", in conformità con i requisiti specificati nel D.Lgs 81/08 e dalle altre norme vigenti a disciplina dello specifico argomento;
- esistenza di altre procedure, ordini di lavoro, ordini di servizio ed istruzioni operative che disciplinano le modalità operative delle attività, delle verifiche, delle analisi, delle misure di protezione e prevenzione da svolgere in tema di salute e sicurezza;

Esistenza di un programma di informazione, formazione ed addestramento periodico e sistematico dei Dipendenti/Collaboratori, anche appartenenti ad altre Società del Gruppo, coinvolti nel processo della gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e tracciabilità dell'avvenuta informazione e formazione dei lavoratori, documentando in particolare:

- data e luogo di formazione;
- numero di ore dedicate alla formazione;
- nominativo del docente;
- qualifica del docente;
- destinatari del corso;
- programma;
- strumenti di formazione;
- obiettivi del corso;
- criteri di verifica;
- nominativo dei presenti e firma di presenza;
- documenti di verifica dell'apprendimento;
- giudizio sull'apprendimento.

Attività di monitoraggio, di sorveglianza e di controllo operativo.

1. Sistema di rilevazione degli infortuni, incidenti e non conformità:

- esistenza di una procedura o documento organizzativo, nella quale sono definiti e sostanziati i termini infortunio, incidente, quasi infortunio, quasi incidente e non conformità e nella quale sono specificate:
 - le metodologie e responsabilità di analisi ed indagine;
 - le iniziative prese per la riduzione delle conseguenze scaturite;
 - il controllo per la conferma dell'efficacia delle azioni preventive e correttive svolte;
- tenuta di un apposito registro degli infortuni, incidenti, quasi infortuni, quasi incidenti e non conformità;
- comunicazione degli infortuni all'INAIL, in conformità con art. 18 del D.Lgs. 81/2008 e con i principi di condotta nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia salute e sicurezza sul lavoro.

2. Sorveglianza sanitaria effettuata dal Medico Competente, nei casi previsti dalla normativa vigente e in coerenza alle risultanze della valutazione dei rischi e alla procedura aziendale;

formalizzazione del programma della sorveglianza in forma di Protocollo sanitario, verbalizzazione dei sopralluoghi effettuati, gestione della documentazione sanitaria, Relazione annuale dei dati sanitari aggregati.

3. Esecuzione di verifiche/*audit* periodici che sono programmati in base alla valutazione dei rischi ed al monitoraggio di infortuni e incidenti. L'obiettivo di tale verifica è di esaminare se gli adempimenti, le norme e le prescrizioni specifiche come previsti dalla normativa vigente e dal presente Modello sono stati attuati e rispettati e se le misure di prevenzione e di protezione definite nel piano di intervento sono stati implementati. Questa attività di controllo può essere suddivisa nelle seguenti fasi:
- redazione di un piano di *audit* annuale di verifica a cura del Responsabile HSE ed emanato dal Datore di Lavoro;
 - redazione/aggiornamento delle procedure operative che specificano l'ambito dell'*audit*, le modalità operative dell'*audit* e i soggetti che effettuano l'*audit* (interni o esterni) e le modalità di rendicontazione e comunicazione dei risultati;
 - effettuazione di analisi documentali (ad es. analisi di registri, controllo della presenza di certificati e certificazioni, valutazione dell'adeguatezza delle procedure, istruzioni, piani d'emergenza ecc. esistenti in materia di salute e sicurezza), di sopralluoghi (ad es. controllo dei dispositivi di sicurezza o della segnaletica di sicurezza) o di analisi specifiche tecniche (ad es. analisi ambientali);
 - redazione di adeguata documentazione che riporta i dettagli delle verifiche svolte e i risultati dell'*audit*. L'*audit report* è comunicato alle seguenti figure:
 - Datore di lavoro;
 - Delegato del Datore di lavoro, se nominato;
 - Dirigente della sicurezza interessato dall'area di audit;
 - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (se diverso dall'auditor);
 - Medico competente (se l'area di sua competenza è oggetto di audit);
 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - Componenti OdV.

Tracciabilità e verificabilità ex post dei flussi informativi riferiti al Processo:

- ciascuna fase rilevante della gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve risultare da apposita documentazione scritta;
- i flussi informativi tra i soggetti delegati alla tutela dei lavoratori e altri soggetti, con riguardo alle attività svolte nell'ambito del Processo in esame, sono adeguatamente salvate e archiviate in modo da garantire l'evidenza e la tracciabilità;
- le riunioni in materia di salute e sicurezza sono adeguatamente verbalizzate;
- viene predisposta ed approvata una procedura diretta alla gestione e controllo dei dati e dei documenti che assicurano:
 - l'individuazione dei documenti di salute e sicurezza;
 - la definizione delle modalità di tenuta e archiviazione della documentazione;
 - l'individuazione del responsabile/dei responsabili per la gestione e l'archiviazione della documentazione;
 - il periodico riesame, la modifica o integrazione;
 - la disponibilità presso il luogo di lavoro e la diffusione a tutti gli interessati;
 - la sostituzione di tutti i documenti e le informazioni superate od obsolete;
 - l'archiviazione e conservazione ai fini legali e/o scientifici.

Altri controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- svolgimento di una riunione annuale del Servizio di Prevenzione e Protezione, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e verbalizzazione della riunione;
- consultazione e comunicazione a favore del Rappresentante dei lavoratori, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, e formalizzazione del coinvolgimento dei lavoratori in una disposizione, nel quale sono elencati gli ambiti di consultazione obbligatorie e in cui sono definite le modalità e le responsabilità per le comunicazioni ai lavoratori;
- tenuta del registro di controllo delle attrezzature ed esistenza di una istruzione per la corretta alimentazione e tenuta del registro.

Controlli e prescrizioni specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro connessi alla stipula di un contratto di Appalto e subappalto, d'opera o di somministrazione

I controlli di cui sopra possono essere di seguito declinati nello specifico:

1. individuazione dell'impresa o del lavoratore autonomo candidati alla stipula del contratto di Appalto (o somministrazione) o d'opera, in conformità con le procedure interne relative all'approvvigionamento e con i principi previsti nel presente Modello, come specificati nella Parte Speciale A "Reati contro la Pubblica Amministrazione".

2. verifica dell'idoneità tecnico professionale⁴

Il datore di lavoro verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore di un apposito decreto volto a disciplinare dettagliatamente le modalità di verifica dell'idoneità tecnica e professionale, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

- acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 .

3. Con riferimento ai contratti di subappalto stipulati dall'appaltatore, i criteri e modalità di svolgimento dell'attività di verifica dell'idoneità tecnico-professionale già stabiliti per l'appaltatore devono essere estesi al subappaltatore.

4. Formalizzazione del contratto di appalto, d'opera o di somministrazione nelle seguenti modalità:

- ogni forma di collaborazione con imprese terze e con lavoratori autonomi (appaltatori) è formalizzata in un contratto scritto che contiene apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e di impegno al suo rispetto;
- indicazione nel contratto di Appalto o di somministrazione dei costi relativi alla sicurezza del lavoro⁵: Ad esclusione dei contratti stipulati per le ipotesi di somministrazione di beni e servizi essenziali, ciascun contratto di appalto e di somministrazione, deve indicare specificamente (a pena la nullità del contratto stesso) i costi relativi alla sicurezza del lavoro eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenza. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- tutti i contratti sono autorizzati e firmati in conformità con il sistema di deleghe e poteri di firma della Società.

⁴ Articolo 26, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

⁵ Articolo 26, comma 5 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

5. Laddove possibile, le disposizioni contenute nel precedente punto 4. devono trovare applicazione anche con riferimento ai contratti di subappalto stipulato dall'appaltatore.
6. Trasmissione da parte del Committente all'appaltatore, al subappaltatore, al lavoratore autonomo nonché al soggetto somministrante delle informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui questi sono tenuti ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione all'attività del committente stesso.
7. Attività di cooperazione e di coordinamento degli interventi volti ad eliminare i rischi da interferenza. Il datore di lavoro committente, l'appaltatore (ivi compreso l'eventuale subappaltatore), l'impresa somministrante e il lavoratore autonomo sono tenuti a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto o del contratto d'opera o di somministrazione. Detti soggetti coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
8. Redazione del "Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza". Il datore di lavoro committente è tenuto a promuovere l'attività di cooperazione e coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze (DUVRI).
9. Controllo formale circa le modalità di esecuzione del contratto di appalto (e subappalto), d'opera o di somministrazione.

Si rammenta che gli adeguamenti del sistema di controllo interno alle prescrizioni di cui al presente capitolo sono oggetto di uno specifico documento definito Action Plan (di cui al capitolo 2 della Parte Generale); l'attuazione di dette misure è oggetto di costante verifica e monitoraggio da parte dell'OdV.

PARTE SPECIALE “E” – IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La presente Parte Speciale, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

Si richiama quanto già evidenziato nel CRSA circa il fatto che non sia identificabile una specifica attività sensibile a rischio di commissione del reato in esame, reato che comunque si è valutato astrattamente ipotizzabile nella realtà della Società.

Si prevedono dunque principi di carattere generale, da applicarsi in generale ai Processi/Attività Sensibili, richiamandosi inoltre i principi generali del Codice Etico, oltre ad alcuni protocolli specifici.

E.1 La fattispecie di reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25decies del Decreto)

Il reato di **induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria** è il seguente:

- **(Art. 377 bis del Codice Penale)**. La fattispecie di reato punisce chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

La norma che sanziona il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge 116 del 3 agosto 2009 nel contesto della riforma attuativa dei principi del giusto processo e mira a tutelare le possibili strumentalizzazioni della facoltà di tacere concessa agli indagati e agli imputati, nonché ai c.d. indagati/imputati in procedimenti connessi, al fine di tutelare il corretto svolgimento dell’attività processuale contro tutte le indebite interferenze in grado di influire negativamente nell’accertamento della verità.

La condotta si realizza nei confronti del soggetto che, chiamato a rendere davanti all’Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un processo penale, possa avvalersi della facoltà di non rispondere e consiste nell’indurla a non rendere le predette dichiarazioni (e dunque ad avvalersi della facoltà che la legge gli riconosce) o a rendere dichiarazioni mendaci a seguito di violenza, minaccia o di offerta o promessa di denaro o altra utilità.

Soggetto attivo del reato può essere chiunque, mentre i destinatari della condotta sono soltanto gli indagati e gli imputati (anche in un procedimento connesso o in un reato collegato) ai quali è riconosciuta dall’ordinamento la facoltà di non rispondere.

E.2 Principi generali, regole di condotta e protocolli specifici

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che, unitamente ai principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello, nonché quelli contenuti nel par. A.3 e nel Codice Etico, dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

In particolare, la presente Parte Speciale "E" prevede l'espresso divieto, per i Destinatari, di tenere comportamenti:

- tali da integrare la fattispecie di reato sopra considerata (art. 25 decies del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato quale quella sopra considerata, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello.

A tal riguardo, i Destinatari dovranno:

- astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia;
- astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un' Autorità Giudiziaria;
- astenersi dall'indurre o persuadere qualsiasi soggetto dal fornire dichiarazioni false alle Autorità competenti;
- prestare una fattiva collaborazione e rendere dichiarazioni veritiere ed esaustivamente rappresentative dei fatti nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

Nell'esercizio delle Attività Sensibili dovranno essere inoltre seguiti i seguenti principi:

- i Dipendenti, nonché i Collaboratori a vario titolo della Società, dovranno tempestivamente avvertire il loro diretto responsabile di ogni procedimento penale che li veda coinvolti, sotto qualsiasi profilo, in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente. Analoga comunicazione dovrà essere inoltrata all'OdV;
- qualora un amministratore, un dirigente o un dipendente della Società sia chiamato (rispettivamente nella veste di indagato/imputato, assistito/imputato in procedimento connesso) a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità Giudiziaria in merito ad attività connessa alla gestione ed all'amministrazione societaria, è tenuto a mantenere il massimo riserbo relativamente alle dichiarazioni rilasciate ed al loro oggetto, ove le medesime siano coperte da segreto investigativo;
- analogo riserbo dovrà essere mantenuto dal Consulente legale che assista al rilascio di tali dichiarazioni;
- la Società, quando non vi sia obbligo di compimento di atti da parte di soggetti diversi, deve riservare in via esclusiva tali rapporti all'Ufficio Legale che conserverà la documentazione e terrà traccia dei rapporti medesimi, comunicando sempre in via formale e per iscritto;
- ogni Destinatario ha l'obbligo di rigettare fermamente qualsiasi tentativo proveniente da amministratori, dirigenti, dipendenti o altri terzi operanti per conto della Società (es. Consulenti legali) volto a condizionare il contenuto delle proprie dichiarazioni o ad indurlo, qualora consentito dalla legge, ad avvalersi della facoltà di non rispondere;
- qualora il Destinatario che sia amministratore, dirigente, dipendente, riceva indebite pressioni in tal senso o promesse di denaro od altra utilità volte al medesimo scopo, è

tenuto ad informare immediatamente il proprio superiore gerarchico (od il soggetto a questi gerarchicamente sovraordinato qualora l'indebita pressione e la promessa di beni od utilità provenga dal proprio superiore gerarchico).

PARTE SPECIALE “F” - I REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La presente Parte Speciale, relativa ai reati di criminalità organizzata, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati di criminalità organizzata, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

F.1 Le fattispecie di reato di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto)

Tra i reati di criminalità organizzata previsti dal Decreto si indicano di seguito quelli astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte dalla Società:

- **Associazione per delinquere (art. 416 c.p.):** Il reato si configura qualora tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti. Coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti con la reclusione da tre a sette anni; per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più. Se l'associazione è diretta a commettere uno dei delitti di cui agli articoli 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 c.p. (tratta di persone) e 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi), nonché all'articolo 12, comma 3-bis del Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero di cui al D.Lgs. n. 286/98 (disposizioni contro le immigrazioni clandestine), si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi di promozione, costituzione, organizzazione dell'associazione e da quattro a nove anni nei casi di mera partecipazione all'associazione.
- **Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.):** Il reato si configura nei confronti di chiunque faccia parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone; il partecipante è punito con la reclusione da dieci a quindici anni. Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da dodici a diciotto anni. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali. Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene summenzionate sono aumentate da un terzo alla metà. Tali disposizioni si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

- **Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto art. 416 bis c.p., ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 24 ter, primo comma, D.Lgs. 231/01):** tale previsione normativa è volta a sanzionare i delitti commessi avvalendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva, nonché il reato di c.d. concorso esterno nell'associazione mafiosa, fattispecie di elaborazione giurisprudenziale, che si ravvisa nella condotta di un soggetto esterno all'associazione a delinquere che apporti un contributo causale determinante al perseguimento degli scopi illeciti e alla vita stessa dell'associazione mafiosa. I requisiti per la configurabilità del concorso esterno in associazione mafiosa sono i seguenti: l'occasionalità e l'autonomia del contributo prestatato; la funzionalità del contributo al perseguimento degli scopi associativi e l'efficienza causale del contributo al rafforzamento e al consolidamento dell'associazione; inoltre è necessaria la sussistenza, in capo al soggetto agente del dolo, ossia la consapevolezza di favorire il conseguimento degli scopi illeciti. Ai sensi dell'art.7 legge l.12 luglio 1991 nr. 203, per i delitti punibili con pena diversa dall'ergastolo commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis del codice penale ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

Risultano invece esclusi dalla presente parte speciale, seppur riconducibili alla categoria dei "Reati di criminalità organizzata":

- **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 esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, primo comma, lett. A), n. 5 c.p.p.).** I delitti in esame sono previsti dalla L. 895/1967 e dalla L. 110/1975. Si riportano le principali fattispecie di reato: Art. 1 L. 895/1967 (fabbricazione o introduzione nello Stato o messa in vendita o cessione a qualsiasi titolo, senza licenza, di armi da guerra o tipo guerra, o parti di esse, atte all'impiego, munizioni da guerra, esplosivi di ogni genere; pena: reclusione da tre a dodici anni e multa da euro 413 a euro 2.065); Art. 2 L. 895/1967 (illegale detenzione a qualsiasi titolo delle armi, munizioni ed esplosivi summenzionati, pena: reclusione da uno a otto anni e multa da euro 206 a euro 1.549); Art. 4 L. 895/1967 (illegale trasporto in luogo pubblico o aperto al pubblico delle armi, munizioni, esplosivi di cui all'art. 1 della Legge 895/67; pena: reclusione da due a dieci anni e multa da euro 206 a euro 2.065); Art. 23, commi 2, 3, 4, 5 e 6, L. 110/1975 (fabbricazione, introduzione nello Stato, esportazione, commercio, messa in vendita o cessione di armi o canne clandestine; pena: reclusione da tre a dieci anni e multa da euro 206 a euro 1.549; detenzione di armi o canne clandestine, pena: reclusione da uno a sei anni e multa da euro 103 a euro 1.032. Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e la multa da euro 154 a euro 1.549 a chiunque porta in luogo pubblico o aperto al pubblico armi o canne clandestine. La stessa pena si applica altresì a chiunque cancella, contraffà o altera i numeri di catalogo o di matricola e gli altri segni distintivi delle armi).
- **Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.).** Commette il reato in questione chi accetta la promessa di procurare voti mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 416-bis . (che punisce la condotta di procacciamento del voto in occasione di consultazioni elettorali) in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di altra utilità. La pena prevista è la reclusione da quattro a dieci i anni.
- **Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.).** Il reato si configura nei confronti di chiunque sequestra una persona allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto come prezzo della liberazione; la pena è la reclusione da venticinque a trenta anni. Se dal sequestro deriva comunque la morte, quale conseguenza non voluta dal reo, della persona sequestrata, il colpevole è punito con la reclusione di anni trenta. Se il colpevole cagiona la morte del sequestrato si applica la pena dell'ergastolo.
- **Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/90).** Il reato si configura quando tre o più persone si associano allo scopo di

commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 73 (ovvero produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope); chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'associazione è punito con la reclusione non inferiore a venti anni. Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione non inferiore a dieci anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più o se tra i partecipanti vi sono persone dedite all'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Ai fini della prevenzione di tali fattispecie di reato, ove possibile, troveranno comunque applicazione i principi e i presidi contenuti nel Codice Etico.

F.2 Attività Sensibili

OMISSIS

F.3 Principi generali e regole di condotta

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di criminalità organizzata, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i principi generali già dettati al par. A.3 nella Parte Speciale A (Reati contro la P.A.);
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo F.4, per ciascun Processo.

La presente Parte Speciale "F" prevede l'espresso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art.24 ter del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le direttive e procedure aziendali, interne e di Gruppo.

Ai fini dell'attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate:

- i Destinatari devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, dei principi del Codice Etico e delle direttive e procedure aziendali interne e di Gruppo, con particolare riferimento alle attività finalizzate alla gestione anagrafica di Fornitori/Appaltatori//Consulenti/Collaboratori/Partner, ed in generale nell'intrattenere rapporti con altri soggetti terzi, anche stranieri, etc;
- non intrattenere rapporti, in particolare, con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite, con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 24 ter D. Lgs. 231/2001, o comunque l'appartenenza ad organizzazioni criminali o operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, anche mafiosa, al riciclaggio ed al finanziamento al terrorismo, al traffico della droga, all'usura;
- non riconoscere in favore di Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Consulenti, Appaltatori, Partner, esponenti delle Altre Società del Gruppo, compensi, aumenti, benefici o sconti sul corrispettivo che non trovino adeguata giustificazione né contrattuale, né nella prassi commerciale vigente nel settore di attività interessato, in relazione al tipo di prestazione/fornitura/incarico/servizio da svolgere o da ricevere;
- attivarsi immediatamente nel caso di percezioni e/o segnalazioni negative circa l'onorabilità di soggetti con i quali si interagisce;

- non effettuare o promettere, in favore di soggetti con cui si è instaurato un rapporto associativo, anche temporaneo, prestazioni che non trovino adeguata giustificazione alla luce del rapporto associativo con essi costituito;
- sottoporre all'attenzione del superiore gerarchico e/o dell'OdV eventuali situazioni di incertezza in ordine ai comportamenti da tenere, all'interpretazione della normativa vigente e delle procedure interne;
- segnalare ai responsabili di funzione e/o all'OdV eventuali violazioni delle norme e eventuali operazioni insolite che potrebbero essere un'indicazione per fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita.
- conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate da Moncler ed assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari e societari con soggetti terzi;
- mantenere un comportamento collaborativo con le Autorità di Vigilanza e/o Giudiziarie.

Le figure aziendali e gli esponenti delle altre Società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili sono tenuti al rigoroso rispetto delle procedure organizzative aziendali vigenti.

Qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti e/o Collaboratori, Partner, nell'ambito delle Attività Sensibili, dovranno altresì essere rispettate le regole già menzionate al par. A.3.

Inoltre, l'attività prestata da tali soggetti, nell'ambito delle Attività Sensibili, dovrà essere debitamente documentata e, comunque, la funzione che si è avvalsa della loro opera dovrà, prima della liquidazione dei relativi corrispettivi, attestare per iscritto l'effettività e la congruità della prestazione rispetto a quanto corrisposto.

F.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “G” - I REATI DI FALSO IN MATERIA DI MARCHI, BREVETTI E SEGNI DISTINTIVI

La presente Parte Speciale, relativa ai reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

G.1 Le fattispecie di reato di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi (art. 25 bis del Decreto)

Si indicano di seguito i reati di falso in materia di marchi e brevetti astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da Moncler:

- **Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)**

Tale reato si configura qualora taluno, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, contraffà o altera marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, di prodotti industriali, ovvero, senza essere concorso nella contraffazione o alterazione, fa uso di tali marchi o segni contraffatti o alterati. Tale ipotesi è punita con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.500 a euro 25.000.

Soggiace alla pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 3.500 a euro 35.000 chiunque contraffà o altera brevetti, disegni o modelli industriali, nazionali o esteri, ovvero, senza essere concorso nella contraffazione o alterazione, fa uso di tali brevetti, disegni o modelli contraffatti o alterati.

I delitti di cui sopra sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

- **Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura qualora, fuori dei casi di concorso nei reati previsti dall'articolo 473 c.p., taluno introduce nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati. Tale ipotesi è punita con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 3.500 a euro 35.000.

Al di fuori dei casi di concorso nella contraffazione, alterazione, introduzione nel territorio dello Stato, è punito colui che detiene per la vendita, pone in vendita o mette altrimenti in

circolazione, al fine di trarne profitto, i prodotti di cui sopra. Tale ipotesi è punita con la reclusione fino a due anni e con la multa fino a euro 20.000.

I delitti menzionati sopra sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

G.2 Attività sensibili

OMISSIS

G.3 Principi generali e regole di condotta

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i principi generali già dettati al par. A.3 nella Parte Speciale A (Reati contro la P.A.);
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo G.4, per ciascun Processo.

La presente Parte Speciale “G” prevede l’esplicito **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art.25 bis del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

Ai fini dell’attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate:

- si deve tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le Attività Sensibili ed in particolare finalizzate alla gestione dei rapporti con i Fornitori/Appaltatori/Consulenti/Collaboratori/Partner;
- nella scelta del Partner commerciale, si deve prestare la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi che possano anche solo generare il sospetto della commissione di uno dei reati di cui alla presente parte speciale;
- si deve assicurare la tracciabilità delle fasi del processo decisionale relativo ai rapporti finanziari e societari con soggetti terzi;
- si deve conservare la documentazione a supporto, adottando tutte le misure di sicurezza, fisica e logica, instaurate da Moncler;
- si deve sottoporre all’attenzione del superiore gerarchico e/o dell’OdV eventuali situazioni di incertezza in ordine ai comportamenti da tenere, all’interpretazione della normativa vigente e delle procedure interne;
- è obbligatorio attenersi ai principi del Codice Etico ed alle *policy* adottate dalla Società e dal Gruppo contenenti principi volti a rispettare i diritti di proprietà industriale di terzi e tutelare quelli della Società, anche in caso di collaborazione con enti esterni;
- si deve verificare l’attendibilità di lettere di diffide ricevute da parte di soggetti che denunciano una presunta condotta, da parte della Società, lesiva dei diritti tutelati dalle norme in materia di marchi e brevetti;

- si deve verificare con pareri legali o di altri professionisti la possibilità che una condotta della società possa configurare uno dei reati in materia di marchi e brevetti;
- si deve adottare un processo di “clearance” articolato in più fasi che si concretizza nella ricerca di precedenti depositi di marchi e brevetti altrui.

Le figure aziendali e gli esponenti delle altre Società del Gruppo coinvolti nelle Attività Sensibili sono tenuti al rigoroso rispetto delle procedure organizzative aziendali vigenti.

Qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori, Partner, nell’ambito delle Attività Sensibili, dovranno altresì essere rispettate le regole già menzionate al par. A.3.

Inoltre, l’attività prestata da tali soggetti, nell’ambito delle Attività Sensibili, dovrà essere debitamente documentata e, comunque, la funzione che si è avvalsa della loro opera dovrà, prima della liquidazione dei relativi corrispettivi, attestare per iscritto l’effettività e la congruità della prestazione rispetto a quanto corrisposto.

G.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE H: REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

H.1 Le fattispecie di reato in violazione del diritto d'autore

La presente Parte Speciale, relativa ai reati in violazione del diritto di autore, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati di falso in materia di violazione del diritto d'autore, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

Si indicano di seguito le fattispecie di reato astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da Moncler:

- **Art. 171, comma 1, lettera a-bis) e comma 3 della L. n. 633 del 22.04.1941.** Il reato si configura qualora taluno, senza averne diritto, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma, mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa. In tal caso, la pena è una multa da € 51,00 a € 2.065, ma, secondo le disposizioni di cui al comma 3, la pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore.
- **Art. 171 bis della L. n. 633 del 22.04.1941.** Tale fattispecie è rivolta alla tutela del *software* (comma 1) e delle banche dati (comma 2). In particolare, il primo comma considera quale oggetto materiale della fattispecie i programmi per elaboratore ed i programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, mentre le condotte tipizzate consistono nella abusiva duplicazione dei primi ovvero nella distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale concessione in locazione dei secondi, nonché in relazione a vicende volte unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori. Il comma secondo, invece, contempla le condotte di riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione ovvero dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca dati in violazione delle disposizioni di cui agli artt. 64 *quinquies* e 64 *sexies* della medesima Legge n. 633/1941, nonché di estrazione o reimpiego di banche dati in violazione degli artt. 102 *bis* e 102 *ter* della stessa Legge n. 633/1941 ovvero, infine, di distribuzione, vendita, locazione di banche dati (sempre, evidentemente, prive del previsto contrassegno SIAE). Entrambe le disposizioni prevedono che tali condotte siano sorrette dal fine di profitto, delineando un sensibile ampliamento del contenuto dell'elemento soggettivo rispetto a quanto stabilito in passato laddove era invece richiesto il fine di lucro (che risulta invece richiesto per l'integrazione delle fattispecie di cui al successivo art. 171 ter), il quale, a differenza del fine di profitto, costituisce elemento di contenuto più limitato in quanto

integrato solo in presenza di un “*fine di guadagno economicamente apprezzabile o di incremento patrimoniale, a cui resta estraneo il mero risparmio di spesa al di fuori dello svolgimento di un'attività economica, e che non può identificarsi con un qualsiasi vantaggio di altro genere*” (così Cass. pen., sez. III, 22.11.2006, Rizzi in CP, 2007, p. 2977).

- **Art. 171 ter della L. n. 633 del 22.04.1941.** La disposizione di cui all'art. 171 ter costituisce allo stato attuale la ‘norma portante’ dell'intero sistema di tutela penale in materia, prevedendo una molteplicità di condotte idonea a coprire un amplissimo spettro di possibili violazioni della disciplina in materia di diritto d'autore e di diritti connessi. In particolare, tale disposizione, con espressa esclusione delle ipotesi di uso meramente personale, contempla al primo comma il fatto di chi:

“a) abusivamente duplica, riproduce, trasmette o diffonde in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;

b) abusivamente riproduce, trasmette o diffonde in pubblico, con qualsiasi procedimento, opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati;

c) pur non avendo concorso alla duplicazione o riproduzione, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, pone in commercio, concede in noleggio o comunque cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmette a mezzo della radio, fa ascoltare in pubblico le duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b);

d) detiene per la vendita o la distribuzione, pone in commercio, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, od altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della presente legge, l'apposizione di contrassegno da parte della Società italiana degli autori ed editori (S.I.A.E.), privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato;

e) in assenza di accordo con il legittimo distributore, ritrasmette o diffonde con qualsiasi mezzo un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato;

f) introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, vende, concede in noleggio, cede a qualsiasi titolo, promuove commercialmente, installa dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto;

f-bis) fabbrica, importa, distribuisce, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, pubblicizza per la vendita o il noleggio, o detiene per scopi commerciali, attrezzature, prodotti o componenti ovvero presta servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all'art. 102-quater ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure. Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente a iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi tra questi ultimi e i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale;

h) abusivamente rimuove o altera le informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuisce, importa a fini di distribuzione, diffonde per radio o per televisione, comunica o mette a disposizione del pubblico opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse”

Per quanto concerne l'elemento soggettivo, a differenza di quanto previsto *ex art. 171 bis*, è richiesto il dolo specifico di lucro da valutarsi nella più ristretta accezione che caratterizza tale elemento rispetto al diverso fine di profitto (cfr. quanto sopra a proposito dell'*art. 171 bis*).

Il successivo comma 2 prevede quale ipotesi aggravate le condotte di abusiva riproduzione, duplicazione, trasmissione, diffusione, vendita o messa in commercio di opere tutelate dal diritto d'autore o da diritti connessi se relative a più di cinquanta esemplari o copie (lett. *a*); di comunicazione al pubblico, anche in forma parziale, di opere dell'ingegno mediante immissione in un sistema di reti telematiche e con connessioni di qualsiasi genere (lett. *a-bis*); nonché la commissione delle medesime condotte già previste dal comma 1 da parte di chi eserciti una attività imprenditoriale di riproduzione, distribuzione, vendita, commercializzazione e importazione di opere tutelate dal diritto d'autore o da diritti connessi (lett. *b*) ovvero, infine, il fatto di chi organizzi o promuova le attività di cui al comma precedente (lett. *c*).

- **Art. 171 septies della L. n. 633 del 22.04.1941.** Tale disposizione prevede altresì le condotte (equiparandole dal punto di vista del trattamento sanzionatorio alle pene previste dall'*art. 171 ter*) di mancata comunicazione alla Siae entro i termini prescritti dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti, *ex art. 181 bis*, all'apposizione del contrassegno Siae da parte del produttore o dell'importatore degli stessi, nonché – sempre che il fatto non costituisca più grave reato – quella di falsa attestazione dell'assolvimento degli specifici obblighi previsti ai sensi dell'*art. 181 bis*, comma 2.

Risultano invece esclusi dalla presente Parte Speciale, seppur riconducibili alla categoria dei "Reati in violazione del diritto d'autore", le seguenti fattispecie di Reato:

- **Art. 171 octies della L. n. 633 del 22.04.1941.** Tale disposizione punisce (sempre qualora non risultino integrati gli estremi di una più grave ipotesi di reato) la produzione, la messa in vendita, l'importazione, la promozione, l'installazione, la modificazione, l'utilizzazione per uso pubblico e privato di strumenti atti a alla decodificazione di trasmissioni audiovisive "*ad accesso condizionato*" (secondo la precisa definizione di tale elemento fornita dalla stessa norma al cui testo si rimanda) "*effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale*". L'elemento soggettivo della fattispecie è costituito dal dolo specifico, posto che le condotte devono essere realizzate "*a fini fraudolenti*".

H.2 Attività Sensibili

OMISSIS

H.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati in violazione del diritto d'autore, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i principi generali già dettati al par. A.3 nella Parte Speciale A (Reati contro la P.A.);
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo H.4, per ciascun Processo.

La presente Parte Speciale “H” prevede l’espresso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art.25 novies del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e del Codice Etico o comunque con le procedure aziendali.

Ai fini dell’attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate, oltre a quanto già precisato al par. A.3:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti con Fornitori/Appaltatori/Consulenti/Collaboratori/Partner, incluse le agenzie di comunicazione esterne;
- non intrattenere rapporti con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reato di cui all’art. 25 *novies* in violazione del diritto d’autore;
- attenersi alle eventuali policy e procedure adottate dalla Società e dal Gruppo contenenti principi cui attenersi al fine di rispettare i diritti d’autore delle opere dell’ingegno di proprietà di terzi;
- verificare l’attendibilità di lettere di diffide ricevute da parte di soggetti che denunciano una presunta condotta, da parte della Società, lesiva dei diritti tutelati dalle norme in materia di diritto d’autore;
- verificare, tramite pareri legali o di altri Consulenti/professionisti, la possibilità che una condotta della Società possa configurare uno dei reati in materia di diritto d’autore;
- evitare di mettere a disposizione del pubblico, se non previa verifica della titolarità dei relativi diritti in capo alla Società, nonché diffondere, duplicare, riprodurre, trasmettere, immettere in internet o su canali televisivi, radiofonici o telematici, porre a qualsiasi titolo in commercio, o comunque sfruttare, qualsiasi opera dell’ingegno protetta, immagini, musiche, opere o parti di opere cinematografiche, opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, e comunque utilizzare *software* o banche dati protette.

Inoltre, ai Destinatari:

- è vietato il download non autorizzato di software o opere dell’ingegno coperte da copyright;
- è vietato modificare la configurazione software e/o hardware di postazioni di lavoro fisse o mobili se non previsto da una regola aziendale ovvero, in diversa ipotesi, se non previa espressa e debita autorizzazione.

L’OdV dovrà essere informato per iscritto di qualsivoglia elemento di criticità/irregolarità dovesse insorgere nell’ambito delle attività riconducibili ai Processi Sensibili delineati o di altra informazione rilevante secondo quanto definito nella Parte Generale, paragrafo 5.6.

Qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori, Partner, nell’ambito delle Attività Sensibili, dovranno altresì essere rispettate le regole già menzionate al par. A.3.

Inoltre, in linea generale, nello svolgimento delle attività nell’ambito delle aree a rischio andranno scrupolosamente osservate le procedure e/o istruzioni e/o eventualmente disposizioni operative od organizzative che definiscono, tra gli altri aspetti, i soggetti/aree aziendali coinvolte, gli ambiti di responsabilità, il processo decisionale/autorizzativo e le modalità operative nell’ambito delle attività riconducibili a processi a rischio.

H.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “I”: REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E’ IRREGOLARE

La presente Parte Speciale, relativa al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione della **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia di reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse e alcune esemplificazioni dei reati potenzialmente rilevanti;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo**, al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

I.1 La fattispecie di reato relativa all’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del decreto)

L’articolo 2 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (recante “Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”) ha introdotto nel Decreto l’articolo 25-duodecies, rubricato “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” prevedendo la responsabilità amministrativa degli enti per il reato previsto dall’art. 22, comma 12-bis del D.lgs. n. 286/1998 (Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero).

Di seguito si indica la fattispecie penale richiamata dall’art. 25 duodecies del Decreto.

- **Articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286**

12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000,00 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell’articolo 603-bis del codice penale (NDR: ovvero a “situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”).

I.2 Attività Sensibili

OMISSIS

I.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo

La presente sezione illustra i principi generali e le regole di condotta che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi del reato in esame, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i principi generali già dettati al par. A.3 nella Parte Speciale A (Reati contro la P.A.);
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo I.4, per ciascun Processo.

La presente Parte Speciale “I” prevede l’espreso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare la fattispecie di reato considerata dall’art. 25 *duodecies* del Decreto;
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé la fattispecie di reato sopra considerata, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello, nel Codice Etico.

Ai fini dell’attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla assunzione e gestione delle risorse umane;
- non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie penali punite dal “Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero” (di seguito “Testo Unico Immigrazione”) e, in generale, dalla normativa sulla immigrazione;
- rispettare le eventuali *policy* adottate dalla Società contenenti i principi cui attenersi al fine di non violare le prescrizioni anche procedurali previste dalla normativa sull’immigrazione;
- verificare, per il tramite di pareri legali o di altri professionisti, l’eventualità che una condotta della Società possa configurare un reato previsto dal Testo Unico Immigrazione.

I.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “L”: REATI INFORMATICI

La presente Parte Speciale, relativa ai reati informatici, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione della **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati informatici, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse ed esemplificazione di alcune fattispecie di reato;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo** (definiti standard di controllo) al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

L.1 Le fattispecie di reati informatici

Tra i reati di criminalità informatica previsti dal Decreto si indicano di seguito quelli astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte da Moncler:

- **Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società falsifichi un documento informatico pubblico o privato, avente efficacia probatoria. A tal fine, per “documento informatico” si intende la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti, con esclusione dunque dei programmi informatici.
- **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società si introduca abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo. A tal fine, per “sistema informatico” si intende qualsiasi apparecchiatura o rete di apparecchiature interconnesse o collegate, una o più delle quali, attraverso l'esecuzione di un programma per elaboratore, compiono l'elaborazione automatica di dati (si è ritenuto, ad es., che anche un semplice personal computer possa essere considerato un vero e proprio sistema, per la ricchezza dei dati contenuti).
- **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società abusivamente si procuri, riproduca, diffonda, comunichi o consegni codici o parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisca indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di recare un danno ad altri.
- **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società si procuri, diffonda, comunichi o consegni un programma informatico avente per scopo o per effetto di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero di favorire l'interruzione (totale o parziale) o l'alterazione del suo funzionamento.
- **Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un

rappresentante o un dipendente della Società intercetti fraudolentemente comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisca o le interrompa. Il reato si configura altresì qualora si riveli, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, il contenuto delle predette comunicazioni.

- **Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società installi apparecchiature atte a intercettare, impedire, o interrompere comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi.
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società distrugga, deteriori, cancelli, alteri o renda inservibili, anche parzialmente, informazioni, dati o programmi informatici altrui. Se il fatto è commesso con abuso della qualità di amministratore del sistema, costituisce una circostanza aggravante.
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società distrugga, deteriori, cancelli o renda inservibili informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico, o comunque di pubblica utilità. Se il fatto è commesso con abuso della qualità di amministratore del sistema, costituisce una circostanza aggravante.
- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società distrugga, danneggi, deteriori, o renda inservibili, anche parzialmente, sistemi informatici o telematici altrui. Se il fatto è commesso con abuso della qualità di amministratore del sistema, costituisce una circostanza aggravante.
- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un rappresentante o un dipendente della Società distrugga, danneggi, deteriori, renda inservibili, anche parzialmente, i sistemi informatici o telematici di pubblica utilità, ovvero ne ostacoli il corretto funzionamento. Se il fatto è commesso con abuso della qualità di amministratore del sistema, costituisce una circostanza aggravante.
- **Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640quinquies c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica violi gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri un danno. Trattandosi di un reato proprio, lo stesso sarà configurabile per la Società qualora la condotta venga posta in essere in concorso con il soggetto “che presta servizi di certificazione delle firme elettroniche”.

L.2 Attività Sensibili

OMISSIS

L.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo

La presente sezione illustra i principi generali di condotta e comportamento, nonché di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo, che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei reati informatici, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo L.4.

La presente Parte Speciale “L” prevede l’espreso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato considerate dall’art. 24**bis** del Decreto;
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé le fattispecie di reato sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare, tutti i Destinatari sono tenuti a:

- rispettare le regole di condotta generale, i principi di controllo e le prescrizioni specifiche formulate nel Modello e nel Codice Etico;
- rispettare le norme, le *policy* e le procedure aziendali che disciplinano l’accesso e l’utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici della Società;
- promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi;
- non intrattenere rapporti con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reato di cui all’art. 24 bis D.Lgs. 231/2001 (reati informatici).

L.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo

OMISSIS

PARTE SPECIALE “M”: REATI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE

La presente Parte Speciale, relativa ai reati contro la personalità individuale, alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli e alle regole e protocolli di comportamento, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione della **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati contro la personalità individuale, astrattamente configurabili nella realtà di Moncler;
- identificazione delle attività aziendali di Moncler a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte (c.d. **Attività Sensibili**) con una **descrizione sintetica** delle stesse ed esemplificazione di alcune fattispecie di reato;
- delineazione dei **principi generali e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle Attività Sensibili;
- per **ciascuna Attività Sensibile o per categorie omogenee di Attività**, vengono infine forniti **protocolli specifici di comportamento e di controllo** (definiti standard di controllo) al fine di prevenire il verificarsi dei suddetti reati.

M.1 Le fattispecie di reati contro la personalità individuale

Tra i reati contro la personalità individuale previsti dal Decreto si indicano di seguito quelli astrattamente configurabili nell’ambito delle attività svolte da Moncler:

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603-bis c.p.) – Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui chiunque 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori a) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Costituisce **indice di sfruttamento** la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

M.2 Attività Sensibili

OMISSIS

M.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo

La presente sezione illustra i principi generali di condotta e comportamento, nonché di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo, che dovranno essere seguite dai Destinatari al fine

di prevenire il verificarsi del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, unitamente a:

- i principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale del Modello;
- i protocolli specifici sanciti nel paragrafo M.4.

La presente Parte Speciale “M” prevede l’espresso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro considerata dall’art. 25 *quinquies* del Decreto;
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé la fattispecie di reato sopra considerata, possano potenzialmente diventarlo;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e comunque con le procedure/policy e linee guida aziendali.

Ai fini dell’attuazione dei divieti suddetti, i Destinatari dovranno rispettare le regole di seguito indicate:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla assunzione e gestione del personale dipendente, anche stagionale, e all’utilizzo dell’eventuale personale somministrato;
- rispettare le prescrizioni anche procedurali previste:
 - a. dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o comunque dai contratti collettivi, di qualunque livello, legittimamente applicabili;
 - b. dalla normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie;
 - c. dalle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività in contrasto con:
 - a. le previsioni dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale;
 - b. la normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie;
 - c. le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- considerare, in ogni caso, prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica.

Inoltre, ai Destinatari è fatto divieto di:

- reclutare, utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori (siano essi dipendenti o somministrati o lavoratori stagionali) a condizioni di sfruttamento e/o approfittando dello stato di bisogno degli stessi;
- corrispondere retribuzioni in modo significativamente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- violare la normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- violare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro⁶;

⁶ Non rilevano il numero e la ricorrenza delle condotte in violazione della normativa antinfortunistica, essendo sufficiente il mero fatto che tali violazioni sussistano.

- sottoporre i lavoratori, siano essi dipendenti, anche stagionali, o somministrati, a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

M.4 Protocolli Specifici relativi alle Attività Sensibili di seguito richiamate

OMISSIS