



Ferrari Fashion School
MILANO

Modello 231

Ferrari Fashion School S.r.l.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 26.06.2025



INDICE

Definizioni

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Ferrari Fashion School S.r.l.
2. La struttura e le componenti del Modello 231 di Ferrari Fashion School S.r.l.
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni
4. Ferrari Fashion School S.r.l. e il suo sistema di *Corporate Governance*
5. I reati rilevanti per Ferrari Fashion School S.r.l.
6. I destinatari del Modello
7. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi
8. Il Modello 231 di Ferrari Fashion School S.r.l. nell'ambito dei rapporti infragruppo
9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze
10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali
11. Il Modello 231 nell'ambito del sistema di controllo interno
12. L'Organismo di Vigilanza
13. I Flussi informativi 231
14. Disciplina del *Whistleblowing*
15. Il Sistema disciplinare connesso alle violazioni del Modello 231
16. Comunicazione e Formazione in ambito 231
17. Eventuale indagine a carico della Società

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

Parte Speciale I: Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale II: Acquisto di beni e servizi

Parte Speciale III: Attività didattica

Parte Speciale IV: Marketing, Comunicazione e Orientamento

Parte Speciale V: Amministrazione, Finanza, Fiscalità

Parte Speciale VI: Gestione dei sistemi informativi aziendali

Parte Speciale VII: Gestione delle risorse umane

Parte Speciale VIII: Affari societari

Parte Speciale IX: Gift, Sponsorship, Charity

Parte Speciale X: Rapporti intercompany

Parte Speciale XI: Salute e sicurezza sul lavoro e adempimenti ambientali

Allegati

Allegato 1: Risk Assessment

Allegato 2: Codice Etico

Allegato 3: Abstract del Modello 231 per i fornitori

Allegato 4: Approfondimenti normativi: i reati presupposto e le sanzioni collegate



Definizioni

Ferrari Fashion School S.r.l. (di seguito anche “FFS” o “Ferrari Fashion School” o “la Società”): società con sede legale a Milano in Via U. Visconti Di Modrone 2 e due ulteriori sedi operative situate a Milano in via Savona 97 e via Pestalozzi 4.

Gruppo Plena Education: gruppo di società, di cui fa parte Ferrari Fashion School, che operano nel settore della formazione e dell’istruzione universitaria e post-universitaria, controllate da Plena Education s.p.a.

Attività sensibili: attività di cui si compone un processo aziendale che risultano potenzialmente esposte – alla luce del Risk Assessment 231 – a determinati rischi reato tra quelli compresi nel D.Lgs 231/01 (c.d. reati presupposto).

Canale Whistleblowing: canale di segnalazione adottato dalla società per riferire di potenziali violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di altri illeciti penali, secondo la previsione della Policy Whistleblowing e strutturato al fine di garantire la riservatezza e la tutela da azioni ritorsive del soggetto segnalante, secondo le previsioni di cui al D.Lgs 24/23.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Code Etico: Codice di comportamento e delle politiche aziendali adottato da Ferrari Fashion School.

Consulenti: soggetti che, quali fornitori di servizi e in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto o Decreto 231: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello 231 di Ferrari Fashion School, così come definiti nel dettaglio al § 6.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, in quanto tali sempre rientranti tra i “Destinatari” del Modello 231 di Ferrari Fashion School.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all’OdV da ogni destinatario del Modello e dall’OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal § 13 e dalle singole Parti Speciali.

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Illecito amministrativo 231: illecito previsto e punito dal D.Lgs 231/01 e integrante la responsabilità da reato delle persone giuridiche nei casi in cui un esponente della



società, nell'ambito dell'attività aziendale, commetta un reato presupposto 231 nell'interesse o a vantaggio dell'ente (e sussistano i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 5, 6 e 7 D.Lgs 231/01 descritti al § 3).

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" o "Modello Organizzativo" o "Modello 231" o "MOG"): il presente documento, quale strumento di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"): organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Parte Speciale: parte del Modello dedicata a prevedere, per un determinato processo, i Protocolli 231, oltre ad individuare i rischi reato potenzialmente connessi a tale processo, le c.d. attività sensibili, le modalità di possibile commissione dei reati presupposto, i flussi informativi verso l'OdV.

Protocolli 231: Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello 231, adottati dalla Società quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti.

Procedura aziendale: normativa interna, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla Società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale (o P.U.): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Reato-presupposto: ogni reato rientrante nel c.d. catalogo dei reati presupposto del D.Lgs 231/01 che, se commesso da un esponente aziendale nell'ambito del contesto aziendale e in presenza dei criteri di imputazione di cui agli artt. 5, 6 7 del Decreto, può determinare la responsabilità da reato dell'Ente.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle



Ferrari Fashion School
MILANO

regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nello specifico e tassativamente nel § 9 della Parte Generale.



Ferrari Fashion School
MILANO

Parte Generale

Ferrari Fashion School srl

PH: +39 0245375390

C.F.: 08913130962

P.IVA: 12581670960

Sede Operativa:

Via Savona 97,
20144 Milano, Italia

Sede legale:

Via U. Visconti Di Modrone 2,
20122 Milano, Italia

1. Le finalità del Modello 231 Ferrari Fashion School S.r.l.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di Ferrari Fashion School con la finalità di organizzare la “vita” dell’ente, in modo da garantire la costante attuazione di una strategia di contenimento del rischio reato che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di Ferrari Fashion School è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Ispirandosi alla più recente giurisprudenza in materia, il Modello di Ferrari Fashion School è stato strutturato sia calibrandolo sulle peculiarità organizzative e operative della Società e sugli specifici rischi reato che ne caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello), sia attuando i più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (quali, ad esempio, Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, *Position Papers* e circolari AODV e Assonime, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello di Ferrari Fashion School

Il Modello 231 della Società è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero “sistema 231” di Ferrari Fashion School – dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo i principi della competenza, della tracciabilità e della *segregazione*), dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello e, infine, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

a. La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di Ferrari Fashion School, l’individuazione dei reati rilevanti per la società, la descrizione della società e del modello di *Governance*, l’indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*, il rapporto tra funzioni di controllo e tra presidi interni, le vicende che impongono l’aggiornamento e/o l’integrazione del Modello, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, la disciplina degli strumenti e degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione sullo stesso.

b. Le **Parti Speciali**, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *risk assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l’esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all’interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali** di comportamento e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti “Protocolli 231”), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali

principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) le specifiche **procedure aziendali** che declinano ulteriormente i Protocolli 231 e che sono dunque parti integranti del Modello; (v) **i flussi informativi specifici** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione.

Il Modello, così strutturato, contiene dunque tutte le componenti *obbligatorie* previste dall'art. 6 comma 2 D.Lgs 231/01. Con specifico riferimento all'individuazione delle “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati*”, la Società adotta specifici protocolli dedicati a regolamentare il processo di gestione dei flussi finanziari e i connessi adempimenti contabili (nei diversi contesti operativi: acquisti, vendite, finanziamenti, adempimenti fiscali e di bilancio, gestione dei bandi, gestione del personale, omaggi, regali e sponsorizzazioni, rapporti con la PA, rapporti intercompany, operazioni straordinarie, etc.) e inseriti nelle Parti Speciali dedicate, a cui si rinvia.

Inoltre, il Modello è stato costruito in attuazione degli *standard* richiamati in premessa (Linee Guida e giurisprudenza) sulla base dei risultati emersi dalle seguenti tre fasi del lavoro di elaborazione del Modello:

- a) Check up aziendale: fase preliminare finalizzata a conoscere l'azienda, la sua attività, la *corporate governance*, i suoi rapporti infragruppo, eventuali presidi scritti, nonché ad acquisire tutta la documentazione aziendale riferita ai suddetti ambiti di approfondimento.
- b) Risk Assessment: consistente nella mappatura dei rischi a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti. Questa fase del lavoro, dunque, ha consentito di isolare i processi aziendali c.d. sensibili, associandoli a relativi rischi reato e misurandone il c.d. rischio inerente e il c.d. rischio residuo.
- c) Individuazione della soglia di rischio accettabile e Gap Analysis: analisi dei presidi che l'ente ha dovuto adottare – oltre al Modello 231 – al fine di ridurre ad una soglia di accettabilità il rischio reato associato a ciascun processo.

I dettagli di tali fasi e i risultati emersi sono descritti, oltre che nei documenti di lavoro del *Team* di consulenti che ha contribuito alla redazione del Modello, nel documento di Risk Assessment allegato al Modello.

Sempre a livello di impostazione, si ritiene utile specificare che il presente Modello è stato volutamente costruito con lo scopo specifico di far prevalere la sua efficienza e utilizzabilità quale vero e proprio strumento aziendale *quotidiano* (dunque ricercando la massima sintesi e chiarezza possibile) sulla completezza illustrativa di ogni singolo passaggio ed elemento su cui è stato costruito. Ciò non toglie, però, che il Modello di Ferrari Fashion School è stato redatto dando piena e integrale attuazione ai più aggiornati *standard* di riferimento vigenti al momento della sua adozione e richiamati in premessa, che dunque vanno considerati quali presupposto essenziale *a monte* del presente documento, anche se non di volta in volta espressamente e integralmente riportati.

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. “reati presupposto”), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);

- b. in caso di commissione di uno dei “reati-presupposto” nell’interesse o a vantaggio della società, l’adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** (i c.d. Protocolli 231) che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia – da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;
- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l’ente, l’esimente opererà solo laddove sarà provata l’elusione fraudolenta del Modello adottato dall’ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all’altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l’avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia “esimente”, in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all’Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello deve essere stata affidata all’Organismo di Vigilanza;
- f. l’efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere “vivo”, realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari (che sono, a tal fine, espressamente e periodicamente formati sui suoi contenuti), costantemente testato per verificarne l’efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell’Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall’essere un “documento” a strumento di vera e concreta organizzazione interna dei singoli processi aziendali secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una strategia di contenimento del rischio reato caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo *normativo*, l’Organismo di Vigilanza rappresenta, nell’interesse esclusivo dell’azienda, lo strumento di *controllo* sulla sua applicazione ed efficacia; l’OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l’OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull’applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.L.gs 231/01;
- i. nell’ambito dell’attività di redazione del Modello, all’esito dell’attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all’interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l’operatività tipica di Ferrari Fashion School;
- j. per tutti quei casi in cui il “Sistema 231” risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all’ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;
- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun reato presupposto un illecito amministrativo e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell’editale). L’elenco degli illeciti amministrativi, dei relativi reati-presupposto e delle connesse sanzioni è accessibile consultando l’Allegato 4.

4. Storia e attività di Ferrari Fashion School S.r.l. e il sistema di Corporate Governance

Ferrari Fashion School è un'Istituzione di alta formazione fondata a Milano nel 2000 operante nella formazione post-diploma e specializzata nei settori moda, lusso e design.

Ferrari Fashion School è oggi una delle principali accademie di moda europee che coniuga le sue radici italiane a un forte orientamento internazionale per promuovere e valorizzare il Made in Italy in Italia e nel mondo.

L'Accademia mira a progettare percorsi di studio innovativi e all'avanguardia al fine di consentire agli studenti di costruire la propria identità artistica e professionale per eccellere nel dinamico settore della moda e del design.

Nel 2023 Ferrari Fashion School, in un'ottica sempre più internazionale, è diventata partner istituzionale di Teesside University ampliando l'offerta formativa per gli studenti che avranno l'opportunità di iscriversi a Bachelor e Master of Arts erogati in lingua inglese organizzati in conformità del sistema ECTS.

Ferrari Fashion School è parte di Plena Education Group: un'esclusiva piattaforma di Alta formazione artistica con sede in Italia il cui obiettivo è costruire un "Education Hub", che includa diversi tipi di scuole.

Ferrari Fashion School ha ottenuto la certificazione di conformità al "Sistema di Gestione per la Qualità" secondo la norma UNI EN ISO 9001/2015 attestante la qualità dei processi gestionali con particolare riferimento alla progettazione ed erogazione di percorsi di Alta Formazione nel settore moda e design.

Per quanto riguarda il sistema di *Corporate Governance* di Ferrari Fashion School, l'amministrazione della società è affidata al Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci. L'Organo amministrativo, attualmente composto da 3 membri, è investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, può compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo statuto riserva espressamente all'Assemblea, può altresì nominare procuratori per la gestione di specifici settori nell'esercizio dei poteri ad essi conferiti.

Al momento di prima approvazione del Modello, la rappresentanza legale della società è affidata al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato, mentre i poteri gestori sono affidati con delega del CdA all'Amministratore Delegato. L'oggetto, il titolare e le condizioni di esercizio di tale delega sono formalizzati in termini espressi, oltre che nelle delibere del CdA, nella visura camerale della società, a cui si richiama – quale rinvio *mobile* – integralmente. Il controllo contabile è affidato al Collegio Sindacale/Sindaco Unico e ad una Società di Revisione.

Inoltre, tutte le funzioni aziendali sono definite da un dettagliato organigramma scritto e ad un mansionario (a cui si rinvia), costantemente aggiornato, con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le c.d. linee di riporto, i componenti dei singoli uffici, le mansioni di ciascun esponente aziendale.

Nell'organizzare e gestire i singoli processi aziendali, il sopra descritto sistema di *Corporate Governance* consente l'attuazione dei principi della chiara attribuzione dei poteri secondo criteri di competenza, della tracciabilità degli atti gestori e della segregazione.

Allo stesso modo, i Protocolli 231 contenuti nelle Parti Speciali del Modello, basandosi sul medesimo sistema di *Corporate Governance*, danno esecuzione agli stessi principi.

Con specifico riferimento al sistema di controlli interni adottato da Ferrari Fashion School, si rinvia al § 11.

5. I reati rilevanti Ferrari Fashion School S.r.l. e i connessi processi aziendali esposti a tali rischi reato

Come anticipato, il Modello di Ferrari Fashion School è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da una possibile esposizione al rischio-reato secondo una valutazione improntata alla prudenza

e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata - rispetto alla concretizzazione del rischio - dell'intero Sistema 231 che Ferrari Fashion School ha adottato.

All'esito del *risk assessment*, si è ritenuto che l'attività di Ferrari Fashion School sia potenzialmente esposta ai seguenti illeciti 231:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-decies D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01) - questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in Ferrari Fashion School di rischi associativi in sé ma per la loro possibile connessione a reati fine potenzialmente rilevanti;
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-bis, art. 25-novies D.Lgs 231/2001);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 D.Lgs 231/2001);
- F. Reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-quinquies, art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001);
- H. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/01);
- I. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- J. Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies1 D.Lgs 231/01);
- K. Reati Ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- L. Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01);

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece stati ritenuti non rilevanti i seguenti illeciti 231 previsti dal Decreto:

- A. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01);
- B. Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- C. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- D. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01);
- E. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01);
- F. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturale e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs 231/01);
- G. Delitti di cui all'art 12, L. n. 9/2013 (in materia di frodi alimentari);
- H. Reati di transazionali rientranti nella disciplina di cui alla L. n. 146/2006;
- I. Reati rientranti nella disciplina delle c.d. cripto-attività di cui al D.lgs 129/2024 (art. 34) e al Regolamento UE 2023/1114 (artt. 89, 90 e 91).

Sul punto è utile specificare che, in relazione ad alcuni illeciti 231 sopra complessivamente citati come “rilevanti” per Ferrari Fashion School, alcuni singoli reati presupposto sono in realtà emersi come “non rilevanti” all’esito del *Risk Assessment*. Le Parti Speciali e il *Risk Assessment* (All. 1), dunque, richiamano nello specifico ed espressamente i singoli reati presupposto ritenuti rilevanti e a cui risultano esposti i processi aziendali, non limitandosi (come invece viene fatto, per ragioni di sintesi, in questo paragrafo di Parte Generale) a richiamare il solo illecito amministrativo 231 complessivamente inteso.

6. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di Ferrari Fashion School, in ogni sua parte, ed anche se operanti all'estero:

- coloro che ricoprono funzioni apicali e tutti i componenti degli organi sociali (membri del CdA, tutti i responsabili delle Funzioni societarie);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale *in outsourcing*; a tal fine, posto che gli *outsourcer*, ove presenti, sono enti esterni a Ferrari Fashion School, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di Ferrari Fashion School, ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali fanno espresso riferimento - nell'elenco delle funzioni coinvolte - anche agli *outsourcer* eventualmente coinvolti nel processo); inoltre, il rapporto con l'*outsourcer* è a sua volta comunque regolato dai Protocolli 231 previsti dalla Parte Speciale II - Acquisto di beni e servizi, a cui si rinvia;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo mandato quali agenti, rappresentanti, procacciatori, segnalatori;
- le funzioni aziendali di altre società del Gruppo Plena (in primis, di Plena Educational s.p.a.) che partecipano in tutto o in parte ai processi di Ferrari Fashion School e che sono espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello; tali funzioni, alternativamente, possono applicare i Protocolli adottati a livello di Gruppo e/o all'interno della propria società del Gruppo quando ritenuti coerenti con quelli previsti nelle Parti Speciali del Modello di Ferrari Fashion School. L'applicazione del Modello nell'ambito dei rapporti intercompany è ulteriormente regolata nel § 8.
- i fornitori di beni e servizi di cui si avvale la società, compresi i docenti; considerata la peculiarità del rapporto tra Ente e fornitore nel funzionamento del Modello 231, si rinvia al § 7 per la illustrazione dei meccanismi di applicazione del Modello 231 di Ferrari Fashion School ai suoi fornitori.

7. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi

I c.d. partner commerciali e, in particolare, i fornitori di beni e servizi di cui si avvale la Società (quali docenti, consulenti, fornitori di beni strumentali, fornitori di servizi) operando su incarico e nell'interesse della Società, si inseriscono all'interno di un rapporto che può certamente esprimere peculiari rischi reato 231 in capo a Ferrari Fashion School. La società ritiene dunque essenziale e prioritario adottare specifici Protocolli 231 che consentano di prevenire efficacemente i rischi reato che possono essere commessi dai partner commerciali nell'ambito del rapporto instaurato con la Società. In questa prospettiva la Società, innanzitutto, promuove la conoscenza del proprio Modello anche verso i propri "stakeholders" e trasmette agli stessi una copia (*abstract*) dello stesso contenente i principi di controllo e i protocolli 231 a cui devono obbligatoriamente attenersi nell'erogazione dell'attività oggetto del rapporto di fornitura. Le Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nel rapporto con il fornitore, inoltre, forniscono ai soggetti terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione del Modello 231 da parte di Ferrari Fashion School, i relativi principi di comportamento in esso richiamati e il Codice Etico. Inoltre, nell'ottica di attuare una prevenzione dei rischi reato connessi al rapporto con i propri fornitori adeguata ed efficace e in linea con le più recenti *best practices*, all'esito di un *risk assessment* mirato, la Società ha previsto - nella Parte Speciale II - un insieme protocolli 231 integrati disegnati sulla base della peculiarità del rapporto che lega l'ente ai suoi partner e dei rischi reati che lo caratterizzano (reati contro la p.a., "caporalato", infortuni sul lavoro, rischi fiscali, etc.). In particolare, Ferrari Fashion School ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) **preventiva qualifica** del fornitore secondo standard qualitativi predefiniti e, in determinati casi, mediante l'effettuazione di specifici audit, quali condizioni per il suo inserimento nell'albo fornitori, (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto contrattuale con il fornitore qualificato con l'inserimento di specifiche "clausole 231" (iii) previsioni contrattuali che impegnino il fornitore - per sé e per i propri eventuali sub fornitori - al **rispetto del Codice Etico e dei protocolli 231 applicabili ai fornitori**, quali presidi fondamentali che definiscono gli standard di compliance che il fornitore è tenuto a rispettare nel rapporto con Ferrari Fashion School; (iv) strumenti di **monitoraggio costante** (anche eventualmente mediante audit programmati e a sorpresa e altre forme di controllo) sul rispetto degli standard di compliance da parte dei fornitori durante tutta la permanenza del rapporto, nonché previsione di specifiche contestuali **conseguenze contrattuali e "sanzionatorie"** nei casi di violazione dei requisiti di qualifica e degli standard di compliance a cui il fornitore ha dichiarato di aderire. Detto schema integrato di protezione 231 è regolato nello specifico nella Parte Speciale II e dalla Procedura di Qualifica e Monitoraggio dei Fornitori-Consulenti-Docenti.

8. Il Modello 231 di Ferrari Fashion School S.r.l. nell'ambito dei rapporti infragruppo

Tutte le Società di diritto italiano che fanno capo direttamente o indirettamente al Gruppo Plena adottano un proprio Modello 231 e nominano un proprio autonomo OdV, dopo aver analizzato ed identificato (mediante un separato e specifico *Risk Assessment*) le attività a rischio reato all'interno del proprio contesto aziendale.

Ferrari Fashion School, dunque, nella definizione del proprio Modello, si è attenuta, quale standard di riferimento, ai principi ed ai presidi di controllo adottati anche a livello di "gruppo", conservando al contempo piena autonomia nella individuazione e adozione di diversi e aggiuntivi principi e presidi di controllo parametrati sulla base dei rischi reato peculiari ed eventualmente ulteriori connessi alla propria attività e alla propria struttura organizzativa.

Ciò premesso, il Modello di Ferrari Fashion School contiene, nella "Parte Speciale X - Rapporti Intercompany", Protocolli 231 dedicati a regolare, in chiave preventiva 231, i rapporti infragruppo e i rischi reato potenzialmente connessi.

Ciò in quanto, alla luce di quanto emerso dall'attività di Risk Assessment, vi sono alcuni processi aziendali, potenzialmente esposti a rischi 231, nell'ambito dei quali Ferrari Fashion School opera in costante relazione con funzioni di Plena Educational s.p.a. o di altre società del gruppo Plena.

Si rinvia dunque alla "Parte Speciale X – Rapporti Intercompany" per l'individuazione di dettaglio dei protocolli 231 che regolano le interazioni intragruppo nonché i protocolli 231 che le funzioni di Plena Education o di altre società del gruppo Plena devono applicare quando chiamate a operare all'interno di aree a rischio 231 di Ferrari Fashion School.

9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di Ferrari Fashion School che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme in termini significativi e non meramente formali:

- al Codice Etico;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 13 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'intervento di Ferrari Fashion School in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV o tramite il canale *Whistleblowing* disciplinato al § 14.

Sul punto si ritiene utile specificare che Ferrari Fashion School ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali.

Il CdA di Ferrari Fashion School è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente, sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono rilevanti modifiche organizzative e/o del *modello di governance* e/o dei processi aziendali all'interno di Ferrari Fashion School o vengono realizzate operazioni straordinarie quali acquisizioni o fusioni;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente o comunque contestazioni di altra natura (civile, amministrativa, etc.) in relazione a processi aziendali regolati dal Modello; lo stesso vale anche in caso di richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti per i reati di cui al Decreto 231;
- f. intervengono modifiche alle Procedure o ai presidi scritti (ad esempio il Manuale della qualità, le Procedure gestionali, gli standard contrattuali, etc.) richiamati dal Modello 231 (che dunque ne costituiscono parte integrante, come specificato al § 2).

Il monitoraggio costante sull'emersione di una delle vicende potenzialmente modificative dell'organizzazione societaria e dei processi aziendali sopra elencati è attuato mediante un flusso informativo ad hoc, a cura del CdA o di una funzione specificamente delegata e dei *process owner* del processo interessato dalla modifica, all'OdV, così come previsto nel dettaglio nel § 13 a cui si rinvia.

Si specifica, infine, che le procedure possono essere modificate o adottate *ex novo* dai Responsabili interni, previa approvazione da parte del CdA. Nel caso in cui le procedure già in essere subiscano delle modifiche meramente formali e non sostanziali, è sufficiente che i Responsabili interni diano informativa tracciata e tempestiva al CdA e all'OdV, garantendone la successiva diffusione a tutti i destinatari da parte della funzione competente (Managing Director)

11. Il Modello 231 nell'ambito del sistema di controllo interno di Ferrari Fashion School S.r.l.

Il Sistema 231 di Ferrari Fashion School si inserisce all'interno del più ampio sistema dei controlli interni della società, nelle sue molteplici aree di operatività e con la partecipazione di differenti funzioni di controllo (controlli in materia contabile affidati al Collegio Sindacale/Sindaco Unico, controlli in materia di salute e sicurezza affidati al RSSP, etc.), finalizzato ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi-reato individuati nell'ambito del risk assessment, a cui si rinvia.

Inoltre, Ferrari Fashion School ha definito un proprio sistema organizzativo in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 conforme ai requisiti normativi vigenti in materia (con particolare attenzione all'Art.16 del D.Lgs.81/2008).

In questo contesto, Ferrari Fashion School ritiene dunque essenziale creare un coordinamento costante tra le differenti funzioni di controllo e l'Organismo di Vigilanza, così da consentire una condivisione dei risultati dell'attività di controllo svolta da altre Funzioni e riferite a processi rientranti nell'ambito operativo del Modello 231, così di fatto estendendo (anche in termini di efficienza) il perimetro dei controlli dell'OdV.

In questa prospettiva, è previsto che l'OdV incontri almeno annualmente le seguenti funzioni aziendali o, in alternativa e quando previste, riceva i report/le relazioni/le attestazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- RSPP
- Collegio Sindacale/Sindaco Unico
- Nucleo di Valutazione (ove presente)

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, Ferrari Fashion School ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di “*vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento*”. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello (mediante l'esecuzione di controllo svolti dallo stesso OdV o da un suo ausiliario su tutti i processi regolati dalle Parti Speciali, l'analisi dell'esito dei controlli svolti da altre funzioni di controllo, nonché l'analisi dei flussi informativi ricevuti, e dei flussi ricevuti dal Responsabile del canale Whistleblowing).
2. impulso sull'aggiornamento del Modello in caso di emersione di eventuali violazioni o carenze dei presidi o nel caso intervengano rilevanti modifiche del D.Lgs 231/01, così come previsto con maggior dettaglio al § 10 *supra*;
3. supporto alla funzione Managing Director in merito all'attività di formazione sui contenuti e sul funzionamento del Modello di tutti gli esponenti aziendali.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV deve redigere e attuare un Piano dei controlli annuale (ovviamente integrabile in base alle singole esigenze da controlli non programmati o *a sorpresa*) e supportare la funzione Managing Director nella redazione e attuazione di un Piano annuale della formazione 231, eventualmente delegabile a ulteriori funzioni aziendali.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che disciplini gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). È importante che il Regolamento disciplini espressamente le forme di documentazione dell'attività dell'OdV (verbali, email, fogli di lavoro, etc.) e la sua archiviazione, nonché i doveri di riservatezza a cui sono tenuti tutti i suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza, si riunisce con cadenza almeno bimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo - al di fuori delle riunioni formali - attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità (in caso di OdV collegiale) e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

L'OdV opera mediante controlli diretti (dunque condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati dunque ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico “regista” di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie attività qui menzionate, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV un *budget* annuale (su proposta dello stesso OdV). In ogni caso, ove ne ravvisi la necessità, l'OdV può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel budget annuale, previa richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione.

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito dal CdA annualmente un budget di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale, a tutti i locali di pertinenza di Ferrari Fashion School e, nei limiti previsti dalle disposizioni contrattuali, anche ai locali dei fornitori di Ferrari Fashion School, nonché di acquisire informazioni da ogni esponente di Ferrari Fashion School, in qualsiasi momento;

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separazione dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio e a qualsiasi processo regolato dal Modello e dai suoi protocolli.

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

e. continuità d'azione: requisito che indica come l'Organismo di Vigilanza debba essere una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza (non devono essergli attribuite mansioni operative, ma può fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello). In tale prospettiva, l'OdV deve calendarizzare la propria attività in modo da assicurare la suddetta continuità, mediante la pianificazione di attività di monitoraggio con cadenza temporale predefinita, ferma restando la possibilità da parte dell'OdV di effettuare ulteriori controlli non cadenzati. In tale contesto, l'OdV assicura la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie in cui è coinvolta, ecc.).

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, Ferrari Fashion School individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano), dei revisori (ove presenti) e dei membri del collegio sindacale/sindaco unico;
- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di Ferrari Fashion School o di altra società eventualmente partecipata, ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;

- direttamente o indirettamente, avere una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con Ferrari Fashion School o con altre società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o D.lgs 159/2011 e ss.mm. (*disposizioni contro la mafia*);
- essere stati rinviati a giudizio per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs 231/2001;
- essere stati condannati a pena detentiva per un qualunque delitto non colposo;
- essere nella condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste dall'incarico.

Ferrari Fashion School, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera imprescindibile dotarsi di un OdV monocratico "esterno" o collegiale a maggioranza "esterna". La scelta tra OdV monocratico e collegiale deve essere adottata dal CdA sulla base di una valutazione complessiva e generale sul livello di rischio a cui è esposta la società, sulle dimensioni dell'azienda (in termini di fatturato e di personale), e sull'ampiezza e complessità dei processi aziendali risultati esposti a rischio reato e dunque da sottoporre a controllo periodico.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo), rinnovabile massimo una volta.

Fermo quanto previsto al punto precedente, il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità comporta la decadenza dall'incarico.

I membri dell'OdV possono essere revocati, ma solo previa delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può inoltre recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla migliore e più efficiente prevenzione del rischio reato. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV.

Al di là delle previsioni normative, i flussi informativi rappresentano anche uno strumento essenziale di controllo e vigilanza dell'OdV nonché di coinvolgimento attivo degli esponenti aziendali nel contribuire al funzionamento e all'applicazione diffusa e reale del Modello.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Ferrari Fashion School, si dividono in: (i) flussi ad evento e (ii) flussi periodici.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 6. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, dagli eventuali *outsourcer*, si rinvia ai Protocolli dedicati nelle corrispondenti Parti Speciali del Modello e al Codice Etico.

(i) Flussi *ad evento*:

Fermo restando quanto previsto dal § 14, l'OdV deve essere immediatamente informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Ferrari Fashion School ai sensi del D.Lgs. 231/01. In questa prospettiva l'OdV deve ricevere, con tempestività, dai destinatari del Modello i seguenti flussi informativi ad evento:

- A. la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di "violazione del Modello" contenuta nel § 9 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Ferrari Fashion School a cui si rinvia integralmente;
- C. i flussi informativi previsti dal §10, in tema vicende modificative del contesto, dell'organizzazione aziendale o dei processi aziendali a rischio.

(ii) Flussi informativi periodici.

Sono flussi *periodici* tutte le informative a frequenza standardizzata (ad esempio flussi semestrali o annuali) elencate nello specifico in calce alle Parti Speciali del Modello, a cui si rinvia.

Parallelamente, l'OdV – quale ulteriore strumento di passaggio informativo - incontra o comunque si confronta periodicamente con le seguenti figure aziendali o, in alternativa e quando previste, riceve le relazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- Datore di lavoro o suo delegato
- RSPP
- Collegio Sindacale/Sindaco Unico
- Nucleo di Valutazione (ove presente)

Sono inoltre previsti momenti di confronto tra l'OdV di Ferrari Fashion School e l'OdV di Plena Education s.p.a.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso apposito indirizzo di posta ordinaria o, preferibilmente, casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: Via Vincenzo Monti n. 7 – 20123 Milano, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (apponendo la scritta "riservata-urgente", in busta chiusa).

Posta elettronica: odv@ferrarifashionschool.com

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce annualmente (e, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione, con una relazione che dia conto:

- dell'attività di vigilanza e controllo svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- dell'uso eventuale del budget;
- degli aggiornamenti normativi di rilievo 231 e con possibili impatti sul Modello;
- del Piano dei controlli per l'anno successivo.

Con frequenza semestrale, invece, l'OdV trasmette una nota di riepilogo dell'attività in corso e dell'esito dei controlli del semestre precedente, fatto salvo ogni dovere di informativa verso il CdA.

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

Il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informato di ogni evidenza che dia conto della possibile commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

14. La disciplina del Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto, per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni che ampliano il concetto di segnalazione di violazioni¹, tutte recepite dalla Società nella "Policy Whistleblowing", a cui si rinvia integralmente, finalizzata alla corretta strutturazione delle segnalazioni di violazioni e alla tutela rigorosa e piena del segnalante.

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 della Società ma secondo una **struttura indipendente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione delle citate norme, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, nonché la tutela del segnalante. Tale Policy, in particolare, è stata strutturata dando piena attuazione alle specifiche previsioni di cui al D.Lgs 24/23 e alla nuova formulazione dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01 e costituisce a tutti gli effetti un Protocollo 231, dunque è parte integrante del Modello 231 della Società.

La medesima Policy, inoltre, individua gli strumenti di **segnalazione interna ed esterna** (indicati nel dettaglio nella Policy, a cui si deve fare integrale riferimento) e l'affidamento – sulla base di una specifica nomina – del ruolo di Responsabile Whistleblowing (RWB), ossia di soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni effettuate tramite i canali Whistleblowing, dotato dei requisiti di indipendenza, autonomia e competenza.

La Policy Whistleblowing, inoltre, regola espressamente le interazioni tra segnalazioni Whistleblowing inviate al RWB e attività dell'OdV, prevedendo che il RWB (i) trasmetta immediatamente all'OdV le segnalazioni riferite a possibili violazioni o carenze del Modello 231 (disciplinando le modalità di trasmissione idonee a garantire i doveri di riservatezza di cui al d.lgs 24/23), (ii) trasmetta annualmente all'OdV la relazione annuale del RWB; ciò affinché l'OdV gestisca, in prospettiva 231, secondo i propri poteri istruttori, quelle segnalazioni che contengano profili rilevanti ai fini dell'applicazione, dell'osservanza e del funzionamento del Modello 231 della Società (ad esempio, una segnalazione Whistleblowing che evidenzi una violazione del Modello 231 verrà certamente gestita anche dall'OdV e dunque le azioni conseguenti verranno prese in carico dell'OdV secondo le previsioni del Modello 231 e del D.lgs. 231/01).

In questo contesto, si specifica inoltre che costituisce illecito disciplinare – dunque passibile di sanzione secondo il sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231 – ogni comportamento che integri una violazione della Policy Whistleblowing; inoltre, costituiscono certamente illeciti disciplinari:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;

¹ Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/23, le segnalazioni attraverso il canale di Whistleblowing possono riguardare:

- la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- qualsiasi condotta irregolare o violazione, attiva od omissiva, consumata o tentata, del Codice Etico, del Modello 231, inclusi regolamenti, direttive, policy e procedure interne;
- violazioni della normativa europea, ovvero illeciti previsti dall'Allegato 1 del D. Lgs. n. 24/2023 e delle disposizioni italiane che ne danno attuazione, relative ad alcuni settori specifici previsti dalla norma (ad es. per i contratti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, etc.).

- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, costituisce un illecito disciplinare la condotta del segnalante qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alle condotte oggetto di segnalazione, se quest'ultima risulti fondata, si applicheranno le sanzioni previste dal presente Modello ove essere risulti integrata una violazione del Modello secondo le previsioni ivi previste.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al § 9, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al § 14.

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

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente regolamentazione del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione di possibili violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti - sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo - e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni statutarie; in particolare, nei confronti dei dipendenti, inclusi i Dirigenti, provvede la funzione Managing Director, nei confronti di Amministratori e Consiglieri provvede il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle normative e dello Statuto,

e nei confronti dei Sindaci provvede il Presidente del Consiglio di Amministrazione, dando il mandato al Consiglio di Amministrazione per tutti gli opportuni provvedimenti.

15.2 Misure nei confronti degli amministratori e consiglieri e del Collegio Sindacale/Sindaco Unico

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 9) da parte di uno o più Amministratori o Consiglieri di Ferrari Fashion School e del Collegio Sindacale/Sindaco Unico, l’OdV informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione che procederà ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

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

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di Ferrari Fashion School sono nominati dall’Assemblea dei Soci, nell’ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l’esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell’interesse e/o dell’immagine della Società, si procederà alla convocazione dell’Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 8), sono definiti come “illeciti disciplinari”, ai sensi del CCNL applicabile alla categoria di riferimento (CCNL “commercio, terziario, distribuzione, servizi”).

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti applicato. Anche nei confronti dei Dirigenti l’applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà garantire il rispetto della procedura di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 Operai, Impiegati, Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL applicabile al settore in cui opera Ferrari Fashion School:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocimento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.3.3 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, *outsourcer*

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9) determina l'applicazione di clausole penali fino alla risoluzione o al recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Ferrari Fashion School prevede nelle "Clausole 231", così come richiamate dalla Parte Generale e nella "Parte Speciale II - Acquisto di beni e servizi".

16. Comunicazione e informazione

Ferrari Fashion School considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, la Società ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguimento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

Il Managing Director è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello 231 di Ferrari Fashion School, adottando - previa consultazione con l'Organismo di Vigilanza - un Piano annuale della formazione 231;

Con riferimento ai requisiti, il programma di formazione attuato da Ferrari Fashion School deve:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziare i contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'organizzazione (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- stabilire la periodicità dell'attività formativa, anche tenendo in considerazione i cambiamenti interni (ad esempio, di tipo organizzativo o relativi ad aggiornamenti documentali del Modello) ed esterni (quali aggiornamenti normativi, orientamenti, casi giurisprudenziali);
- assicurare un elevato grado di coinvolgimento del management tale da conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- stabilire l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, definendo appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti (es. raccolta firme dei partecipanti).

Oltre ad una formazione di tipo generale, dunque, il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione nei confronti di quei dipendenti che operano nelle aree ritenute maggiormente sensibili.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa e in stretto coordinamento con il Managing Director, verificare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

17. Eventuale indagine a carico della Società

Nell'eventualità in cui la Società sia indagata o imputata nell'ambito di un procedimento per un illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001, Ferrari Fashion School "partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo" (art. 39 D.Lgs 231/01). In tale ultimo caso, dunque, laddove lo statuto non attribuisca la legale rappresentanza ad altri consiglieri, Ferrari Fashion School, al fine di poter esercitare il proprio e autonomo diritto di difesa in giudizio, può:

- nominare un nuovo rappresentante legale completamente estraneo ai fatti di cui al reato presupposto contestato o, in alternativa,
- nominare un rappresentante legale *ad litem* ai fini della sola costituzione nel procedimento.

Una volta avuta la notizia dell'indagine a carico della Società, il Presidente del CdA/o altro consigliere non indagato dovrà convocare con urgenza un Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la nomina di un nuovo rappresentante legale con le modalità sopra riportate.

Il rappresentante legale di Ferrari Fashion School, così individuato, potrà dunque costituirsi in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs 231/01 e nominare i propri difensori, sempre nel rispetto dei protocolli previsti dalla Parte speciale II - Acquisti di beni e servizi.

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di Ferrari Fashion School persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento e di Protocolli specifici di prevenzione (nell'insieme definiti "Protocolli 231").

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l'attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti *Regole Fondamentali*, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

Attribuzione formale delle responsabilità: tutti coloro che, all'interno della Società, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all'interno dell'Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;

Poteri di firma e poteri autorizzativi interni: i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;

Segregazione delle funzioni: deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive.

Trasparenza e tracciabilità: nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale, sia a livello di sistemi informativi;

Individuazione, nell'ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte e dei responsabili di processo (c.d. process owners): le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell'ambito di un'attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell'intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all'OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l'OdV a cui si rinvia).

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.