

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 E CODICE ETICO

2	30/09/2020	Revisione	Presidente CdA
1	30/10/2015	Prima Emissione	Presidente CdA
REV	DATA	NOTE	APPROVATO

<b>PREMESSA .....</b>	<b>5</b>
IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	
La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	
La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi	
I modelli di organizzazione, gestione e controllo	
<b>Il modello di organizzazione, gestione e controllo della Beautyprof spa a socio unico .....</b>	<b>8</b>
Contesto di riferimento	
Il Codice Etico	
Il processo di definizione del modello	
Le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali"	
• Aree di attività a rischio	
• Processi strumentali	
Le procedure definite dal modello	
Il sistema sanzionatorio	
Analisi della documentazione, svolgimento delle interviste e individuazione delle criticità (Gap Analysis)	
Individuazione delle attività a rischio ed analisi dei rischi potenziali	
<b>Organismo di vigilanza e controllo .....</b>	<b>14</b>
Requisiti dell'organismo di vigilanza	
• Indipendenza	
• Professionalità	
• Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo	
Nomina dei membri dell'Odv	
Revoca, rinuncia e dimissioni dell'Odv	
Funzioni, attività e poteri dell'Odv	
Flussi informativi verso l'organo di vigilanza e controllo	
• gestione delle informazioni	
Riporto dell'organismo verso il management aziendale	
<b>Il Codice Etico .....</b>	<b>19</b>
Struttura e ambito di applicazione	
I principi etici generali:	
• Legalità	
• Correttezza	
• Trasparenza	
• Riservatezza	
• Rispetto della dignità della persona	
<b>Principi etici nell'ambito della corporate governance</b>	
• Organi Sociali	
• Relazioni con gli azionisti	
• Trasparenza della contabilità aziendale	
• Controllo Interno	
<b>Principi etici nelle relazioni con il personale</b>	
• Selezione e reclutamento del personale	
• Formalizzazione del rapporto di lavoro	
• Gestione e valutazione del personale	
• Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni lavoro	
• Crescita professionale	

### Principi etici nei confronti di terzi

- Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali
- Criteri di condotta nei confronti dei fornitori
- Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche
- Criteri di condotta nei confronti dei partiti politici e organizzazioni sindacali

### Il Codice Etico per i fornitori della Beautyprof spa

- Conformità alle leggi
- Divieto di corruzione
- Rispetto dei diritti umani fondamentali dei dipendenti
- Divieto del lavoro minorile
- Salute e sicurezza dei dipendenti
- Tutela ambientale

### Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale ..... 23

- Formazione del Personale
- Informativa a collaboratori esterni e partners

### Elenco dei reati previsti dal D. LGS. n. 231/01 ..... 24

- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (art. 24, D. Lgs. n. 231/01)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/01)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. n.231/01)
- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (art. 25, D. lgs. n. 231/01)
- Reati di falso nummario (art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/01)
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis. 1, D. Lgs. n. 231/01)
- Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/01) – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D. Lgs. n. 231/01)
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/01)
- Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/01)
- 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. n. 231/01)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/01)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/01)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/01)
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/01)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D. Lgs. n. 231/01)
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, D. Lgs. n. 231/01)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. quaterdecies, D. Lgs. n. 231/01)
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/01)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/01)
- Reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

<b>PARTE SPECIALE A – Reati commessi nei rapporti con la PA dello Stato o dell’Unione Europea (ARTT. 24 e 25, D. LGS. n. 231/01) .....</b>	<b>28</b>
Aree di attività a rischio	
Destinatari della parte speciale - Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio	
Principi e elementi applicativi del modello – Misure preventive	
Procedure di controllo	
<b>PARTE SPECIALE B – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (ART. 24-BIS D. LGS. n. 231/01) .....</b>	<b>33</b>
Aree di attività a rischio	
Destinatari della parte speciale – Norme comportamentali ed organizzative generiche nelle aree di attività a rischio	
Principi e elementi applicativi del modello – Misure preventive	
Procedure di controllo	
<b>PARTE SPECIALE C – Delitti di criminalità organizzata (ART. 24 -TER D. LGS. n. 231/01) .....</b>	<b>37</b>
Aree di attività a rischio	
Destinatari della parte speciale – Norme comportamentali ed organizzative generiche nelle aree di attività a rischio	
Procedure di controllo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività sensibili in relazione ai delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</li> </ul>	
<b>PARTE SPECIALE D - Reati societari (ART. 25-TER, D. LGS. n. 231/01) .....</b>	<b>41</b>
Descrizione sintetica dei reati	
Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni.	
Tutela penale del capitale sociale	
Tutela penale del regolare funzionamento della Società	
Tutela penale delle funzioni di vigilanza	
Aree di attività a rischio	
Destinatari della parte speciale – Norme comportamentali ed organizzative generiche nelle attività a rischio	
Procedure di controllo	
<b>PARTE SPECIALE E – I reati tributari (ART. 25 QUINQUIESDECIES D. LGS. n. 231/01) .....</b>	<b>46</b>
Descrizione sintetica dei reati	
Il sistema dei controlli	
<b>PARTE SPECIALE F – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ART. 25 SEXIES D.LGS. 231/01) .....</b>	<b>48</b>
Descrizione sintetica dei reati	
Attività specifiche in riferimento alle operazioni a rischio	
Il controllo dell’organismo di vigilanza	
<b>Il sistema disciplinare .....</b>	<b>50</b>
Principi generali	
Sanzioni per i lavoratori subordinati	
Misure nei confronti dei Dirigenti	
Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e dei membri dell’Odv	
Misure nei confronti di consulenti e partner commerciali	

## PREMESSA

Il D.Lgs. n. 231/01 è una normativa particolarmente complessa per le diverse rilevanti innovazioni di cui è stata apportatrice nel nostro sistema giuridico introducendo, per la prima volta, la responsabilità diretta della persona giuridica a seguito della commissione di una serie tassativa di reati o illeciti amministrativi da parte di soggetti legati alla stessa da un rapporto funzionale.

I potenziali effetti di questo Decreto sull'attività delle Imprese sono assolutamente rilevanti: difatti, il coinvolgimento dell'Impresa dovuto ad un reato cagionato da persone che a vario titolo operano nella stessa può avere notevoli conseguenze, non solo in termini di sanzioni (pecuniarie e interdittive) ma anche sulla sua immagine.

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/01, la responsabilità aziendale è però evitabile e non punibile se viene provato che:

- è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire il reato che si è verificato;
- è stato costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello adottato;
- il reato è stato commesso da un Soggetto che ha eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione.

*In relazione alla vigente normativa sulla responsabilità degli enti, Beautyprof Spa ha disposto un modello organizzativo che contiene le regole e le procedure per la prevenzione di reati all'interno della sua organizzazione assicurando ogni possibile attività per garantirne l'effettivo funzionamento.*

## IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

### La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico delle persone giuridiche per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da:

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

La responsabilità della persona giuridica è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Le sanzioni comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo, tra le quali, le più gravi sono: la sospensione di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della Società: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, alla Società, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'azienda. Non è, invece, configurabile una responsabilità della Società nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

### La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti. Infatti, oltre agli articoli 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e 25 (Peculato, Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio), sono stati successivamente introdotti e/o modificati:

- l'art. 24-bis diretto a punire i "delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- l'art. 24-ter che si propone di punire i "delitti di criminalità organizzata";
- l'art. 25-bis che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e l'art. 25-bis.1 che mira a punire i "delitti contro l'industria ed il commercio";
- l'art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi "reati societari" (quali, ad esempio, falso in bilancio, false comunicazioni sociali, aggio, impedimento controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario;
- l'art. 25-quater, che si riferisce ai "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";

- l'art. 25-quinquies, che mira a reprimere alcuni "delitti contro la personalità individuale" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, ecc.);
- l'art. 25 sexies, con particolare riferimento ai reati di "abusi di mercato";
- l'art. 25 septies che riguarda il reato di "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro";
- l'art. 25 octies diretto a punire i reati di "ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio";
- l'art. 25 novies che riguarda i "delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- l'art. 25 decies relativo al reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- art. 25 undecies relativo ai "reati ambientali";
- art. 25 duodecies relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi di cui il permesso di soggiorno è irregolare;
- art. 25 terdecies relativo a razzismo e xenofobia;
- art. 25 quaterdecies relativo alla frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25 quinquiesdecies reati tributari, relativo alle sanzioni pecuniarie applicabili all'ente per la commissione dei delitti previsti dal D.lgs. n. 74/2010;
- art. 25 sexsiesdecies relativo al contrabbando.

### I modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa della persona giuridica, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora si dimostri che:

- l'organo dirigente della Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione agli illeciti da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi ("risk management").

## IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BEAUTYPROF SPA A SOCIO UNICO

Il presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si fonda su di una carenza organizzativa che rende possibile la commissione di reati.

Pertanto, nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente e nel perseguimento della gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano, la Beautyprof S.p.A, ha posto in essere le attività necessarie per dare attuazione al modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto dal D. Lgs. 231/2001.

La presente versione del Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Beautyprof S.p.A a socio unico in data 30.10.2015

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per BEAUTYPROF S.p.A., quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società.

Con l'adozione del Modello, inteso quale insieme di regole di carattere generale ed operative, la Società si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

La società ha avviato una serie di attività volte a redigere un proprio Modello conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della società. A tal fine, come prescritto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, ha individuato i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili". Sono stati identificati gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento, individuati i processi e le attività sensibili e analizzati comparando il Modello organizzativo e di controllo esistente con un Modello teorico di riferimento.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 è stato valutato che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi, ai delitti contro la personalità individuale, ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (c.d. Abusi di mercato), al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stato l'approfondimento dell'analisi del contesto societario di riferimento e della struttura societaria e organizzativa di Beautyprof S.p.A., svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività. Ulteriore attività è stata l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo, nonché le altre funzioni e soggetti coinvolti.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso colloqui con i soggetti chiave, identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. In via preliminare è stata predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a: 1) assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e delle società controllate, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti; 2) prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/01.

Il Modello verrà, nel tempo, adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001



## Contesto di riferimento

La Beautyprof S.p.A. a socio unico ha per oggetto il commercio, all'ingrosso ed al minuto, di tutti i prodotti, alimentari e non, previsti dalle attuali categorie, sotto-categorie e tabelle merceologiche con particolare riguardo a: articoli di profumeria anche alcolica, prodotti per la cura e l'igiene della persona, articoli di erboristeria, ecc. nonché tutte le attività commerciali e finanziarie che possano essere attinenti e connesse allo scopo sociale meglio individuato dallo statuto sociale al quale si fa rinvio per motivi di sistematicità. La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 2 persone: Presidente e Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione è l'organo al quale è affidato il potere di gestione dell'impresa, di deliberare quali siano i soggetti cui attribuire il potere di rappresentare la Società nei confronti dei terzi, compiere tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dello scopo sociale.

La struttura organizzativa di Beautyprof S.p.A. si articola nelle seguenti Aree/Funzioni:

- 1) Area Direzione Generale (responsabile dell'elaborazione delle strategie aziendali);
- 2) Area Amministrativa-Contabile (responsabile della salvaguardia del patrimonio aziendale, della pianificazione e controllo di gestione, nonché della rilevazione consuntiva finale);
- 3) Area Personale (responsabile della definizione ed implementazione delle strategie delle risorse umane, per contribuire alla crescita dell'organizzazione aziendale ed allo sviluppo delle persone);
- 4) Area Marketing (responsabile dell'elaborazione delle strategie aziendali di marketing);
- 5) Area Vendite (responsabile dell'elaborazione delle strategie e del raggiungimento degli obiettivi di vendita all'ingrosso);
- 6) Area Logistica (responsabile dell'elaborazione delle strategie logistico-distributive aziendali, per ottimizzare la programmazione dell'erogazione del servizio ai clienti nell'evasione degli ordini, con relativa gestione dei trasporti e dei depositi).

## Il Codice Etico

Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello. Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con Beautyprof S.p.A. Esso stabilisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico viene consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori delle società mediante pubblicazione su sito istituzionale, sul portale paghe accessibile a tutti i dipendenti tramite credenziali personali e su bacheche aziendali. I contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, i contratti aventi ad oggetto le relazioni d'affari con la società sono rivisti in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico e l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

L'importanza che il Codice Etico riveste e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato in seguito.

## Il processo di definizione del Modello

Nel processo di definizione del Modello, Beautyprof S.p.A. si è ispirata a consolidati principi anche in materia di "corporate governance" e di controllo interno. Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001:

1. individua le "aree di attività a rischio", ovvero gli ambiti di attività della Società in cui potrebbero configurarsi ipotesi di reato, e i "processi strumentali" alla eventuale commissione degli illeciti;

2. procede all'analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
3. procede alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- A. l'identificazione dei rischi, ovvero l'analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- B. la definizione del Modello con la definizione di nuove procedure al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E' stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001.

### **Le "Aree di attività a rischio" e i "Processi strumentali"**

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata sono state considerate quali "aree di attività a rischio" gli ambiti di attività della Società che abbiano quale principale presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione e che riguardino la predisposizione dei bilanci della Società, nonché l'utilizzo di informazioni che possano configurare ipotesi di abusi di mercato. Unitamente ad essi, sono stati identificati i principali "processi strumentali" alla eventuale commissione di illeciti da parte della Società.

#### **Aree di attività a rischio**

1. la realizzazione di programmi di formazione e/o di servizi per il personale finanziati con il contributo di fondi pubblici;
2. la realizzazione di programmi di ricerca e sviluppo finanziati con il contributo di fondi pubblici;
3. la gestione degli adempimenti necessari per l'ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, licenze e/o concessioni da parte della Pubblica Amministrazione;
4. l'effettuazione di adempimenti obbligatori nei confronti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Pubbliche di vigilanza e la gestione dei rapporti con le stesse in occasione di verifiche e controlli;
5. la gestione dei rapporti con la società di revisione, con il Collegio sindacale e con i soci;
6. la gestione dei procedimenti giudiziari, extragiudiziali o arbitrali;
7. la predisposizione del bilancio societario, del bilancio consolidato, delle relazioni infrannuali, della relazione sulla gestione e dell'informativa societaria in generale;
8. la gestione e la comunicazione delle informazioni privilegiate;
9. il controllo del sistema di sicurezza aziendale.

#### **Processi strumentali**

1. la gestione delle risorse finanziarie;
2. la gestione degli acquisti di beni e servizi;
3. la gestione della vendita di beni e servizi;
4. la selezione ed assunzione del personale;
5. la gestione delle spese per liberalità, rappresentanza e omaggistica a terzi;
6. la gestione dei sistemi informativi aziendali.

### **Le procedure definite dal Modello**

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Società e a codificare, ove necessario, in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Al termine di un processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società individua le procedure riferibili al Modello, le raccoglie in apposito archivio, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali, in quanto funzionali al Modello, già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D. Lgs. 231/2001.

### Il sistema sanzionatorio

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

In particolare:

**A.** per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- I. mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- II. inosservanza delle disposizioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- III. mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- IV. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- V. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- VI. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

**B.** Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con la società quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

**C.** Con riferimento agli amministratori e ai sindaci gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.

D. Con riferimento all'Organo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui al punto A che precede, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto al punto C) che precede.

### **Analisi della documentazione, svolgimento delle interviste e individuazione delle criticità (Gap Analysis)**

In questa fase sono state raccolte la documentazione e le informazioni utili a fornire un preliminare quadro aggiornato delle attività svolte dalla Società, del suo assetto organizzativo, delle norme aziendali e del sistema di controlli in essere. A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- gli organigrammi aggiornati e dettagliati della Società;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

Successivamente ad una prima analisi si è proceduto a predisporre delle interviste effettuate ai soggetti, precedentemente identificati, che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, al fine di cogliere gli aspetti salienti delle funzioni, delle unità e delle posizioni organizzative, delle attività da queste svolte e del/dei relativi processi di competenza, ovvero i processi (o fasi di essi) in cui le funzioni/unità/posizioni organizzative sono coinvolte.

Con riferimento ad ogni funzione/area/posizione organizzativa si sono in particolare indagati elementi, quali:

- l'organizzazione interna;
- il grado di autonomia finanziaria;
- le principali attività svolte dalla funzione/unità/posizione organizzativa;
- le modalità di svolgimento di tali attività;
- il ricorso ad eventuali strumenti di supporto;
- il livello di proceduralizzazione delle attività e l'esistenza di linee guida comportamentali;
- le modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

Attraverso le interviste ai responsabili di funzione è stato in particolare possibile identificare con maggiore livello di dettaglio gli ambiti di attività potenzialmente sensibili. Con riferimento a ciascun ambito di attività si sono rilevati, nello specifico, i seguenti aspetti:

- chi svolge ogni singola attività;
- quali sono le informazioni di input e chi le fornisce;
- quali sono le decisioni rilevanti che possono/devono essere prese e come sono documentate;
- quali sono le informazioni prodotte (output);
- come è gestito l'archivio di tutta la documentazione prodotta;
- chi ha la delega per firmare i documenti formali emessi;
- quali sono e come vengono svolti i controlli interni, sistematici e/o occasionali;
- quale livello di formalizzazione hanno tali controlli interni;
- chi svolge tale attività di controllo e come viene documentata;
- quali sono stati i risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi.

In questa fase si sono valutati e condivisi gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap rilevati in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da una parte i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei gap e, dall'altra, l'effettivo beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio commissione dei reati.

## Individuazione delle attività a rischio ed analisi dei rischi potenziali

L'attività della Beautyprof S.p.A ed i relativi processi aziendali sono analizzati al fine di consentire l'individuazione delle attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate nel D.Lgs n. 231/2001 agli articoli: - 24) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture; - 24 bis) delitti informatici e trattamento illecito dei dati; - 24 ter) delitti di criminalità organizzata; - 25) Peculato, Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio; - 25 bis) falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; - 25 bis-1) delitti contro l'industria ed il commercio; - 25 ter) reati societari; - 25 quater) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; - 25 quater-1) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; - 25 quinquies) delitti contro la personalità individuale; - 25 sexies) abusi di mercato; - 25 septies) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; - 25 octies) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; - 25 novies) delitti in materia di violazioni nel diritto d'autore; - 25 decies) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; - 25 undecies) reati ambientali; - art. 25 duodecies) relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi di cui il permesso di soggiorno è irregolare; - art. 25 terdecies) relativo a razzismo e xenofobia; - art. 25 quinquiesdecies) reati tributari, relativo alle sanzioni pecuniarie applicabili all'ente per la commissione dei delitti previsti dal D.lgs. 74/2010; - art. 25 sexsiesdecies) relativo al contrabbando.

L'analisi svolta ha escluso o individuato come non significativa la magnitudo di rischio per determinati reati presupposto le cui condotte ed i beni giuridici tutelati non interferiscono direttamente con le finalità della organizzazione e delle attività aziendali, sicché la loro valutazione ai fini del presente Modello è apparsa appropriata con riguardo alla tutela indiretta dei beni giuridici e della prevenzione delle condotte vietate attraverso l'imposizione del rispetto dei principi e dei valori del Codice Etico della Società, nonché dal complesso del sistema di procedure strutturato per gli altri reati presupposto. Si tratta, in particolare, dei seguenti reati:

- 1) delitti di mutilazione degli organi genitali femminili ex art. 25 quater1;
  - 2) delitti contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies;
  - 3) delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 25 nonies;
  - 4) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. 25 decies;
  - 5) frode in competizione sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ex art. 25 quaterdecies;
- che in ogni caso ai fini della compiuta informazione ai Destinatari del presente Modello sono riportati nello "schema reati" a titolo indicativo con il richiamo alla norma di riferimento.

La attualizzazione della valutazione di mancata o non significativa magnitudo è compito della revisione periodica affidata all'Organismo di Vigilanza che vi procederà sulla base delle segnalazioni del mutamento delle attività e delle aree da parte delle competenti funzioni aziendali.

Nella individuazione delle attività sensibili, nonché nella valutazione della loro magnitudo di rischio si è tenuto conto altresì della circostanza che, in particolare, per quanto concerne i reati presupposto la cui condotta è caratterizzata dall'elemento soggettivo colposo, anche tali condotte si rivelino incompatibili con le finalità stesse dell'attività aziendale ed i valori e principi fondanti il Codice Etico, sicché pur escludendosi in via generale la ipotizzabilità di un interesse della Società al compimento anche di tali reati ed altrettanto escludendosi la sussistenza di un vantaggio quale obiettivo derivante dalla condotta o dall'evento sanzionati in sede penale, si è provveduto alla individuazione di idonee norme comportamentali richiamandosi anche agli specifici sistemi di gestione del rischio attuati nell'esercizio dell'attività. Per le stesse ragioni se ne è prevista la disciplina nell'ambito delle prescrizioni comportamentali del presente Modello al fine di consentire l'attuazione del correlativo sistema sanzionatorio.

## ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

La Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001, formalizzato e descritto nel presente documento e approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.10.2015.

Con la medesima delibera, e a far data da essa, istituisce l'Organismo di Vigilanza, con la determinazione delle relative autorità, poteri, responsabilità e compiti più oltre specificati. In tale sede, ciascun membro del CdA, espressamente dichiara altresì di impegnarsi attivamente a rispettare e a far rispettare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo definito.

La responsabilità di successivi e/o periodici aggiornamenti ed adeguamenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è rimessa direttamente al Consiglio di Amministrazione, sentiti i pareri del Collegio Sindacale e le considerazioni vincolanti dell'Organismo di Vigilanza. Nel contempo, le attività necessarie e strumentali all'attuazione delle disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali, sotto la responsabilità dei Responsabili di ogni Unità Organizzativa/Funzione.

L'Organismo di Vigilanza, è composto da tre membri effettivi nominati dal Consiglio di Amministrazione.

### Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- è dotato di requisiti di indipendenza;
- possiede adeguata professionalità;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- possiede il requisito della "continuità di azione";
- promuove le modifiche necessarie al Sistema di Gestione per la Prevenzione dei Reati al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- può acquisire ogni utile informazione dalla struttura aziendale;
- conduce le attività di verifica interna;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione e, se necessario, agli altri organi sociali (Collegio Sindacale e soci), sull'attività di verifica compiuta, anche in vista dell'applicazione del sistema disciplinare.

### Indipendenza

La necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza è garantita in ragione di:

- collocazione in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo in modo diretto ed esclusivo al Consiglio di Amministrazione;
- possibilità di riporto diretto a sindaci e soci;
- emanazione in autonomia di un proprio Statuto/Regolamento messo a conoscenza del CdA;
- utilizzo in autonomia di proprie risorse finanziarie (ovvero, dotazione di adeguate risorse finanziarie che vengono utilizzate per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle attività proprie dell'OdV).

### Professionalità

I membri dell'Organismo devono essere dotati di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza.

L'Organismo, nel suo complesso, deve essere dotato delle seguenti competenze professionali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti derivanti da una normativa sui processi aziendali;
- conoscenza di principi e tecniche dell'attività di internal auditing.

### Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo

L'OdV definisce e svolge, in modo autonomo, le attività di competenza, comprese le attività di controllo. Le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite dallo stesso nel *proprio regolamento*.

## Nomina dei membri dell'OdV

Si costituisce l'Organismo interno deputato alla Vigilanza e al controllo del presente Modello, nominando i membri dell' Organismo di Vigilanza (OdV), con un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere nominati sia tra soggetti esterni che tra soggetti interni, purché in possesso dei requisiti di professionalità ed autonomia indicati del DLgs. 231/01. Non possono essere nominati, perciò, individui giudicati colpevoli di reati a fronte del DLgs. 231/01.

Oltre a quanto esplicitato nei paragrafi precedenti, la nomina a membro dell'OdV comporta:

1. che ciascun membro dell'OdV è tenuto al rispetto di quanto indicato nel Modello in vigore dal momento della nomina e per tutta la durata del mandato;
2. che ciascun membro dell'OdV è tenuto al segreto riguardo notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni. I membri dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni acquisite, in particolare, se relative a presunte violazioni del Modello; inoltre, si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi diversi da quelli previsti dall'art. 6, o in ogni caso per fini non conformi ai compiti dell'OdV. Ogni informazione acquisita dall'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, con il D.Lgs. n. 196 del 2003. L'inosservanza degli obblighi sopra previsti da parte di un componente dell'OdV può comportare la decadenza dalla carica.
3. che i membri dell'OdV non sono soggetti, in forza di tale qualità e nell'ambito di svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.
4. che l'azienda fornisca a proprio carico assistenza legale a ciascun membro dell'OdV per necessità legate all'incarico, per tutta la durata della nomina fino a prescrizione del reato contestato.
5. che i temi di valutazione delle performance, piano di carriera, salary review, spostamento, variazione di ruolo, e più in genere di crescita professionale dei membri dell'OdV, vengano illustrati al CdA.

In particolare, viene espressamente garantita l'indipendenza dei membri dell'OdV e pertanto eventuali pretestuosi trasferimenti, spostamenti di unità organizzativa, ruolo, società, sede, incarico di ciascun membro dell'OdV stesso, verrà discusso ed illustrato al Consiglio di Amministrazione, previa segnalazione in tal senso deliberata dall'OdV a maggioranza dei suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza resta normalmente in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, ed è tacitamente rinnovato. In ogni caso, ciascun mandato non può essere inferiore a tre anni.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso), deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Vigilanza stesso. Tale parere deve essere riportato nel verbale della relativa assemblea del CdA.

Poiché gli obblighi dell'Organismo di Vigilanza sono correlati al Modello in vigore durante il periodo di nomina, e il Modello periodicamente viene rivisto, l'azienda stabilisce che l'Organismo di Vigilanza effettui la revisione periodica del Modello e la sottoponga al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e l'adozione.

L'adozione del Modello così revisionato avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Nel verbale della relativa assemblea del CdA, deve essere riportato il parere vincolante dell'Organo di Vigilanza.

## Revoca, rinuncia e dimissioni dell'OdV

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione. Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al CdA la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse. L'assenza ingiustificata di un componente dell'OdV a tre o più riunioni può comportare la revoca dall'incarico. Il termine del contratto lavorativo tra il membro dell'OdV e l'azienda normalmente comporta la revoca dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare la nomina di ciascun membro dell'Organo di Vigilanza, e/o può nominare nuovi membri dell'OdV.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso) e conseguente remissione del presente Modello, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere vincolante dell'Organo di Vigilanza stesso. Tale parere deve essere riportato nel verbale della relativa assemblea del CdA. Inoltre, al fine di assicurare l'indipendenza e integrità dei membri dell'OdV anche dopo l'appartenenza all'organismo, in caso di revoca e/o rinuncia all'incarico, i temi di valutazione delle performance, piano di carriera, spostamento, variazione di ruolo, e più in genere di crescita professionale dei membri rinunciatari dell'OdV, vengono illustrati ed approvati dal CdA per i tre anni successivi alla revoca o rinuncia dall'OdV.

Tale decisione deve essere riportata nel verbale della assemblea del CdA nel cui ordine del giorno c'è l'accettazione rinuncia/revoca dell'incarico e conseguente riemissione del Modello.

### Funzioni, attività e poteri dell'OdV

Oltre ai requisiti propri dell'OdV (sopra richiamati), lo svolgimento delle attività dell'OdV è fondato sul principio fondamentale di assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'azienda.

Nel dettaglio, le attività che anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, possono così riassumersi:

- è inserito nell'ambito della struttura di governo aziendale ed è perciò informato/partecipe delle decisioni di governo aziendali;
- partecipa, per mezzo di un proprio membro, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o di qualsiasi altro comitato titolato a prendere decisioni strategiche ed operative che impattino sui rischi di reato ex D. Lgs. 231/2001;
- è costantemente, tempestivamente e sistematicamente informato di tutti i fatti, operazioni ed accadimenti riguardanti la gestione ed il governo;
- è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello, per vagliare l'adeguatezza del medesimo (ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, del d.lgs. 231/2001: l'Organismo è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" nei confronti delle varie funzioni aziendali).
- spetta, inoltre, il compito di curare gli aggiornamenti e/o modifiche necessarie del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché del Sistema di Gestione per la Prevenzione dei Reati. Tali aggiornamenti e/o modifiche sono poi debitamente approvati dal Consiglio di Amministrazione.
- vigila sull'effettività del Modello: che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel modello istituito;
- valuta l'adeguatezza del Modello: ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura l'aggiornamento necessario del modello: nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- assicura i flussi informativi di competenza;
- assicura l'elaborazione del Programma Annuale di Vigilanza, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicura il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.

All'Organismo di Vigilanza sono, altresì, affidati i compiti di:

- elaborare i risultati delle attività di auditing effettuate,
- predisporre la relativa reportistica verso la Direzione e/o le altre funzioni interessate,
- assicurare l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio-reato;
- definire i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza da parte delle altre funzioni aziendali;



- segnalare, alle funzioni competenti, la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con il Consiglio di Amministrazione e con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello,

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

L'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo, procedere ad interventi di controllo. Pertanto, può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi aziendali per acquisire a dati e/o informazioni necessari alle attività di analisi, verificare l'operato delle funzioni nonché effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi di un determinato processo a rischio. Tali operazioni sono sempre e comunque svolte in completa sintonia con il responsabile di livello gerarchico superiore della funzione interessata.

E' fatto obbligo in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire tutte le informazioni richieste e necessarie a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

### Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo

Il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è un adempimento obbligatorio a carico di tutte le persone e/o funzioni aziendali di riferimento nell'ambito delle attività poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o futuro, inerente e/o avente ad oggetto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'amministrazione e il controllo e/o a struttura/assetto societario in generale.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità per l'azienda ai sensi del DLgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere segnalazioni, richieste di chiarimenti, reclami o notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice al seguente indirizzo di posta elettronica: [odv@beautyprof.com](mailto:odv@beautyprof.com).

Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le deleghe e/o procure definite per i vari responsabili e/o soggetti che ricorrono in una delle attività definite a rischio-reato.
- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Unità Organizzativa tutte le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con i principi etici e le regole di comportamento di cui al presente Modello.
- Ciascun Dipendente deve segnalare la violazione (o anche la presunta violazione) del presente Modello, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni ufficiose, che garantiscano in ogni caso la riservatezza della segnalazione).
- I consulenti, i collaboratori e i partners commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.
- L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare correttamente le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti dovranno essere definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare definito.
- L'Organismo di Vigilanza può non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

È impegno preciso dell'Organismo di Vigilanza, assicurare la necessaria e dovuta riservatezza e confidenzialità riguardo all'identità delle persone che effettuano le segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discrimina-

zione o penalizzazione.

È altresì dovere dell'Organismo di Vigilanza, porre in essere gli eventuali provvedimenti conseguenti, definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare, nel caso si ricevano notizie e/o informazioni false, fornite in mala fede, e/o con dolo.

Sono, naturalmente, fatti salvi tutti gli obblighi di legge, per la tutela dei diritti della società, per i diritti delle persone.

### **Gestione delle informazioni**

Tutte le informazioni, segnalazioni, report, etc. sono opportunamente gestiti e conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base, tool informatico e/o anche cartaceo. Per l'accesso a tali dati/informazioni sono previsti criteri e condizioni di accesso riservati. Tutti i dati archiviati e custoditi dall'OdV, possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa debita autorizzazione scritta.

### **Riporto dell'Organismo verso il management**

L'Organismo di Vigilanza riferisce formalmente in merito a:

- attuazione del Modello,
- eventuali aspetti critici,
- esito delle attività di auditing svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

A tal fine sono assegnate all'OdV le seguenti linee di riporto formali:

1. su base continuativa, nei confronti direttamente del Consiglio di Amministrazione;
2. su base periodica (almeno semestrale), nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce mediante un rappresentante eletto al proprio interno. All'Organismo di Vigilanza potrà essere richiesto di riferire in qualsiasi momento, da parte dei suddetti organi, come pure, l'organismo stesso potrà riferire in merito a situazioni specifiche e/o ritenute pregiudizievoli. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni. Per quanto riguarda, invece, le eventuali violazioni del Modello che possano essere commessi da parte di uno o più membri degli Organi sociali, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare gli altri Organi Sociali.

## IL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici della Società siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento degli organi sociali e dei loro componenti, di tutti i dipendenti senza alcuna eccezione e di tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Beautyprof Spa ai fini della conduzione delle attività e degli affari aziendali.

### Struttura e ambito di applicazione

Codice Etico (di seguito il "Codice") si compone delle seguenti parti:

- i Principi Etici generali;
- i Principi Etici nell'ambito della Corporate Governance;
- i Principi Etici nelle relazioni con il Personale;
- i Principi Etici nei confronti di terzi;
- il rispetto dei principi etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare.

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei portatori d'interesse (dipendenti, fornitori, clienti, partner, Pubblica Amministrazione ecc.).

All'osservanza del Codice sono tenuti i seguenti Destinatari:

- i rappresentanti degli organi sociali ed i managers, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto della Società; i managers devono inoltre costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Controllo eventuali infrazioni
- gli Intermediari e i fornitori di beni e servizi (ivi compresi i consulenti e i professionisti), i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

### I principi etici generali

#### Legalità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali, in quanto attuazione di obblighi normativi.

#### Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto della Società. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali, in quanto attuazione degli obblighi deontologici, peritali o professionali.

#### Trasparenza

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società. I Destinatari sono tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

#### Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto della Società. I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Società.

## **Rispetto della dignità della persona**

I Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni esterne ed interne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

## **Principi etici nell'ambito della corporate governance**

### **Organi Sociali**

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali avvengono mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società nel rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Le decisioni dei componenti degli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Società.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e i regolamenti e le procedure aziendali in materia.

In particolare, i Consiglieri di Amministrazione sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze.

### **Relazioni con gli azionisti**

La Società promuove la trasparenza e l'informazione nei confronti degli azionisti, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Gli interessi di tutti gli azionisti vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

La Società promuove una consapevole ed informata partecipazione degli azionisti alle decisioni societarie.

La Società favorisce:

- la regolare partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione alle assemblee;
- il regolare funzionamento delle assemblee nel rispetto del diritto di ciascun Socio di ottenere precisazioni, esprimere la propria opinione e formulare proposte.

La Società promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni straordinarie. I Destinatari coinvolti dovranno mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

### **Trasparenza della contabilità aziendale**

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale. Il presente Codice prevede che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni della Società prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Controllo.

### **Controllo Interno**

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative o le attività loro affidate. Il sistema dei controlli interni della Società contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali.

## I principi etici nelle relazioni con il personale

### Selezione e reclutamento del personale

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

### Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

### Gestione e valutazione del personale

La Società rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi.

### Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni lavoro

La Società favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza.

### Crescita professionale

La Società promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

## Principi etici nei confronti di terzi

### Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela.

I Destinatari forniscono alla clientela messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità servizi offerti alla clientela finale.

### Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore. La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Controllo.

### Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare all'Organismo di Controllo.

## **Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali**

La Società è completamente estranea a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale.

In tal senso, la Società non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

## **il Codice Etico per i fornitori della Beautyprof spa**

Il presente Codice Etico definisce i principi di base ai quali dovranno attenersi i fornitori di beni e servizi relativamente alle loro responsabilità nei confronti dei propri stakeholder e dell'ambiente.

La società si riserva il diritto di apportare ragionevoli modifiche ai requisiti stabiliti nel presente Codice Etico.

## **Conformità alle leggi**

Rispettare le leggi degli ordinamenti giuridici di volta in volta applicabili.

## **Divieto di corruzione**

Non ammettere e non intraprendere alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti o altre forme di benefici conferiti a funzionari pubblici al fine di influenzare decisioni *contra legem*.

## **Rispetto dei diritti umani fondamentali dei dipendenti**

- promuovere pari opportunità per i propri dipendenti, nonché un trattamento equo degli stessi, indipendentemente da colore della pelle, razza, nazionalità, background sociale, disabilità, orientamento sessuale, fede politica o religiosa, sesso o età;
- rispettare la dignità personale, la privacy e i diritti di ciascun individuo;
- astenersi dall'assumere o fare lavorare qualcuno contro la sua volontà;
- non ammettere alcun trattamento inaccettabile dei dipendenti, quali crudeltà mentale, molestia sessuale o discriminazione;
- proibire qualsiasi comportamento che sia sessualmente offensivo, coercitivo, minaccioso, ingiurioso o di sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico.
- fornire una remunerazione adeguata e garantire il salario minimo nazionale obbligatorio vigente; conformarsi al numero massimo di ore di lavoro stabilito dalle norme applicabili;
- riconoscere, per quanto legalmente possibile, il diritto di libera associazione dei dipendenti e non appoggiare, né discriminare membri di organizzazioni associative di dipendenti o sindacati.

## **Divieto del lavoro minorile**

Non assumere lavoratori di età inferiore a 15 anni oppure, nei paesi soggetti alla deroga per i paesi in via di sviluppo della Convenzione 138 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), non assumere lavoratori di età inferiore a 14 anni.

## **Salute e sicurezza dei dipendenti**

- assumersi la responsabilità per la salute e la sicurezza dei dipendenti;
- tenere sotto controllo i pericoli e intraprendere le misure precauzionali più adeguate contro incidenti e malattie professionali;
- offrire attività di formazione e assicurare che i dipendenti siano informati sulle problematiche relative a salute e sicurezza;

## **Tutela ambientale**

- agire in conformità alle normative statutarie e internazionali sulla tutela ambientale;
- ridurre al minimo l'inquinamento e apportare continui miglioramenti per la tutela dell'ambiente;
- istituire o utilizzare un sistema di gestione ambientale in conformità allo standard ISO 14001 o sistema equivalente.

Tutti i fornitori di beni e servizi dovranno sottoscrivere apposita dichiarazione in merito alla conoscenza ed all'impegno di rispetto del codice etico adottato da Beautyprof.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

### Formazione del Personale

Beautyprof SpA promuove la conoscenza del modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione ai fini dell'attuazione del modello.

La Direzione degli Affari legali e la Direzione delle Risorse umane gestiscono, in cooperazione con il comitato di Vigilanza, la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza;** corso di formazione/informazione iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; periodiche e-mail di aggiornamento; informativa in sede di assunzione per i neo assunti.
- **Altro personale;** nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; e-mail di aggiornamento

### Informativa a collaboratori esterni e partners

Beautyprof SpA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno, pertanto, fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Beautyprof ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure verranno adottate dalla Società.

Tutti i fornitori di beni e servizi dovranno sottoscrivere apposita dichiarazione in merito alla conoscenza ed all'impegno di rispetto del Codice etico adottato da Beautyprof.

Per agevolare la conoscenza del Modello il documento è reso disponibile sul sito [www.sensationprofumerie.it](http://www.sensationprofumerie.it)

## ELENCO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS 231/01

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore.

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 D. Lgs. 231/01 indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

### **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D. Lgs. 231/01)**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-qua-ter c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-bis c.p., e art. 635-quater c.p.);
- 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.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies);
- Falsità nei documenti informatici -Documenti informatici (art. 491 bis c.p.).

### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/01)**

- Associazione per delinquere (art. 416 comma 6 c.p.);
- Associazioni di tipo mafiose anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 D. Lgs. 231/01- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio)**

- Peculato (art. 314 -316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 -321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter – induzione indebita a dare o promettere utilità 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cp).



### **Reati di falso nummario (art. 25-bis D. Lgs. 231/01- Falsità e monete in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchio, segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cp);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cp).

### **Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/01)**

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

### **Reati societari (art. 25-ter D. Lgs. 231/01)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 -2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2,c.c.);
- Corruzione tra privati e istigazione (art. 2635 3 comma - 2635 bis comma 1 c.c.).

### **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D. Lgs. 231/01) – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/01)**

- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

### **Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01)**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

### **Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies D. Lgs. 231/01)**

- Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 - Parte V, titolo I-bis capo II).

### **Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/01)**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

### **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/01)**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (648-ter 1 c.p.).

### **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/01)**

- Violazione del diritto di autore (art. 171 comma 1 lett. a-bis e comma 3, art. 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies L. 633/1941).

### **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D. Lgs. 231/01)**

- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

### **Reati ambientali (art. 25-undecies D. Lgs. 231/01)**

- Inquinamento ambientale art. 452 bis c.p.;
- Disastro ambientale art. 452 quater cp;
- Delitti colposi contro l'ambiente art. 452 quinquies;
- Circostanza aggravanti art. 452 octies;
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività art. 452 sexsies;
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, art. 727-bis cp;
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, art. 733-bis cp;
- reati previsti dal D. Lgs. n. 152/2006 Testo Unico Ambiente (art. 137, art. 256, art. 257, art. 258, art. 259, art. 260, art. 260-bis, art. 279);
- reati previsti dalla Legge. n. 150/1992 (art. 1, art. 3-bis);
- reati previsti dall'art. 3 comma 6 Legge. n. 549/1993; ozono
- reati previsti dal D. Lgs. n. 202/2007 (art. 8, art. 9) .

### **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01)**

- Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina delle condizioni e norme sulle condizioni dello straniero-D.Lgs n. 286/98, art. 12 c. 3, 3 bis, 3 ter, art. 22 c. 12 bis).

### **Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies D.Lgs 231/01)**

- L. 654/1975 (ratifica ed esecuzione della Convenzione Internazionale sulle'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (art. 3 c. 3 bis).

### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies D.lgs 231/01)**

- Intervento nel settore del giuoco e delle scommesse clandestine e tutela della correttezza nello svolgimento di manifestazioni sportive (L. n. 401/1989 art. 1 – art. 4).

### **Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01)**

Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto a norma dell'art. 9 della L. 25 giugno 1999 n. 205.

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 c. 1 e c. 2 bis);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- Dichiarazione infedele (art. 4);
- Omessa dichiarazione (art. 5);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 c. 2 e c. 2 bis);
- Occultamento o distruzioni di documenti contabili (art. 10);
- Indebita compensazione (art. 10 quater);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

### **Contrabbando (art. 25 sexdecies D.L.gs 231/01)**

- DPR n. 43/1973 "Approvazione del TU delle disposizioni legislative in materia doganale"

### **Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146, artt. 3 e 10) –Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001.**

- Definizione reato transnazionale (art. 3);
- Responsabilità amministrativa degli enti (art. 10).

## PARTE SPECIALE A

### REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25, D. LGS. 231/01)

Per quanto concerne la presente Parte speciale "A", si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati, indicati negli artt. 24 e 25 del Decreto.

#### **Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'averne distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta). Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

#### **Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione europea. In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

#### **Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cp )**

Tale ipotesi di reato punisce chiunque commette frode nell'esecuzione di contratti di fornitura conclusi con lo Stato, con un ente pubblico, o con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità. All'ente possono essere applicate sia le sanzioni pecuniarie che interdittive.

#### **Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea). Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a bandi, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione del bando ovvero contributi pubblici e/o procedure di finanza agevolata.

#### **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche. Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

#### **Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

#### **Peculato (art. 314 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura allorché un pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.

**Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura allorché un pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria giovando dell'errore altrui.

**Concussione (art. 317 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute. Questo reato è suscettibile di un'applicazione meramente residuale nell'ambito delle fattispecie considerate dal Decreto; in particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi, nell'ambito di applicazione del Decreto stesso, nell'ipotesi in cui un Dipendente od un Amministratore concorra nel reato del pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la società).

**Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 -320 -321 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente). L'attività del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara). Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corrotto esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

**Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la società o un suo dipendente sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

**Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

**Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

**Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.)**

Ipotesi di reato che si configura nel caso in cui il soggetto passivo sia un membro della Corte Penale Internazionale o Funzionario della Comunità Europea o degli Stati Esteri.

## Aree di attività a rischio

I reati sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (sia dello Stato Italiano che di Stati esteri). Tenuto conto, peraltro, della molteplicità dei rapporti che la società (tramite i propri dipendenti o altri soggetti anche parenti o affini in rapporto economico con la stessa o imprese ed enti riconducibili alla medesima società) intrattengono con Amministrazioni Pubbliche in Italia, le aree di attività ritenute più specificamente a rischio ai fini della presente Parte speciale "A", sono:

1. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze, provvedimenti amministrativi occasionali ad hoc necessari allo svolgimento di attività tipiche aziendali ed attività strumentali, e per la cura di adempimenti quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, ecc. e nelle verifiche / accertamenti / procedimenti sanzionatori che ne derivano.
2. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro e per la gestione di adempimenti, verifiche e ispezioni;
3. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti / ispezioni e nella gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
4. gestione dei rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge;
5. gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
6. predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla
7. liquidazione di tributi in genere;
8. gestione di procedimenti giudiziari o arbitrali;
9. gestione di attività istituzionali presso soggetti pubblici italiani e stranieri;
10. altre attività sensibili.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato della Società al quale viene dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

Sono stati, inoltre, analizzati i processi di gestione delle provviste ("Processi di supporto") che impattano indirettamente sui reati previsti dal D.Lgs 231/2001. I Processi di supporto analizzati sono:

1. Approvvigionamento di beni e servizi;
2. Conferimento di contratti di consulenza o prestazioni professionali;
3. Gestione dei pagamenti e delle risorse finanziarie;
4. Gestione delle utilità (omaggi, pubblicità, sponsorizzazioni, spese di rappresentanza, etc);
5. Selezione e assunzione del personale e incentivazione delle politiche retributive.

## Destinatari della parte speciale – principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio

La presente Parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti ("Esponenti Aziendali") della società e/o parenti ed affini in rapporto economico con la stessa riconosciuti operanti nelle aree di attività a rischio nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito, tutti definiti i "Destinatari").

Obiettivo della presente Parte speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

La presente Parte speciale prevede l'espresso divieto – a carico degli Esponenti Aziendali, in via diretta, e a carico dei Collaboratori esterni e Partner, tramite apposite clausole contrattuali – di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti (sanciti anche dal Codice etico adottato) è fatto divieto in particolare di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- b) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, secondo quanto previsto dal Codice etico, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico, o la brand image della Società. I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;
- c) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
- d) effettuare prestazioni in favore dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i Partner stessi;
- e) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- f) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- i rapporti nei confronti della PA per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti in modo unitario, procedendo alla nomina di un responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse) svolte nelle aree di attività a rischio;
- gli accordi di associazione con i Partner devono essere definiti per iscritto con l'evidenziazione di tutte le condizioni dell'accordo stesso – in particolare per quanto concerne le condizioni economiche concordate per la partecipazione congiunta alla procedura – e devono essere proposti o verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti alla Società Beautyprof ;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti o verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti a Beautyprof;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

### **Principi ed elementi applicativi del modello – misure preventive**

Per ogni area a rischio, il legale rappresentante o l'Amministratore Delegato della società nomina un soggetto interno (il "Responsabile Interno").

Il Responsabile Interno:

- diviene il soggetto referente e responsabile delle attività a rischio;
- garantisce, nell'ambito delle aree a rischio di sua competenza, il rispetto dei principi di riferimento del Modello e la corretta attuazione del sistema dei controlli individuati;
- collabora con l'OdV nello svolgimento di ogni attività necessaria ai fini dell'espletamento delle funzioni di vigilanza e controllo;
- comunica tempestivamente all'OdV eventuali comportamenti rilevati non in linea con le regole di condotta adottate in aderenza ai principi del Modello.

La Società adotterà delle misure preventive quali:

- previsione nel Modello del divieto delle pratiche anzidette e diffusione del Modello a tutti i dipendenti;
- previsione di apposite linee guida e procedure;
- separazione funzionale tra chi gestisce le attività realizzative e chi presenta la documentazione di avanzamento;
- previsione di apposito sistema sanzionatorio interno aziendale.

### **Procedure di controllo**

È compito dell'OdV:

- a) verificare periodicamente il rispetto delle procedure interne;
- b) verificare periodicamente il sistema di deleghe/procure e comunicazioni organizzative in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili;
- c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate:
  - all'osservanza da parte dei Destinatari delle disposizioni del Decreto;
  - alla possibilità di Società di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
  - all'attuazione di meccanismi sanzionatori qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- d) indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Società Beautyprof, con l'introduzione di alcuni accorgimenti suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.
- e) adottare un controllo gerarchico sulla documentazione da presentare a corredo di una pratica.



## **PARTE SPECIALE B**

### **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS D. LGS. 231/01)**

Nell'ambito della gestione dei sistemi informatici e telematici ci si riferisce in particolare alla gestione delle seguenti attività:

- a) accesso ai sistemi ed alla rete aziendale, ai dati, ai supporti informatici e relativo backup;
- b) utilizzo di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici;
- c) comunicazioni telefoniche (interne ed esterne);
- d) installazione, verifica ed implementazione dei presidi di sicurezza della rete;
- e) archivio e conservazione dei dati.

Tali attività sono considerate sensibili con riguardo al loro svolgimento sia da parte del personale aziendale, sia da parte di terzi che agiscono su incarico o per conto della Società.

#### **Aree di attività a rischio**

L'area di rischio della potenziale condotta di reato in oggetto è pertanto l'utilizzo della rete informatica aziendale quale sistema integrato di infrastrutture, connessioni, servizi a disposizione dei dipendenti nelle diverse possibilità di accesso dalla postazione di lavoro fissa o mobile (a livello esemplificativo, attraverso server, posta elettronica, internet, anagrafica centralizzata o periferica, nonché tramite l'utilizzo di ogni altra forma o strumento di trasmissione di dati e conversazioni). Oltre alla dirette attività sensibili, possono essere individuate aree strumentali a quelle sopra esaminate, in quanto potenziale supporto e presupposto per la commissione dei reati indicati, con specifico riferimento:

1. a tutte le attività aziendali svolte dal personale tramite un contatto diretto o indiretto con la rete aziendale, con il servizio di posta elettronica, di accesso ad internet o comunque di condivisione di dati;
2. alla gestione, anche ove demandata a terzi, della rete informatica aziendale al fine di assicurarne il funzionamento, la manutenzione e l'evoluzione della piattaforma tecnologica e dei dispositivi di sicurezza informatica.

#### **Destinatari della parte speciale - norme comportamentali ed organizzative generiche nelle aree di attività a rischio**

La presente Parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti ("Esponenti Aziendali") della società e/o parenti ed affini in rapporto economico con la stessa riconosciuti operanti nelle aree di attività a rischio nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito, tutti definiti i "Destinatari").

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione della rete informatica aziendale, i Dipendenti ed, in quanto loro applicabili, gli Organi Sociali devono adottare e rispettare:

- il sistema di organizzazione e controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la condotta da adottare con riguardo alle attività sensibili sopra descritte, conformandosi alle leggi vigenti;
- il Codice Etico, i valori e le politiche della Società, nonché le regole contenute nel presente Modello;
- in generale, la normativa vigente applicabile.

E' previsto l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali (in via diretta) e dei lavoratori dipendenti e dei consulenti (limitatamente rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e nel Codice Etico adottato ed agli obblighi contemplati nelle specifiche clausole contrattuali) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 24-bis del d.lgs. 231/2001);
- violare i principi illustrati nel presente documento e porre in essere condotte difformi dalle procedure aziendali previste.

Conseguentemente, i soggetti sopra indicati hanno l'obbligo di rispettare scrupolosamente tutte le leggi vigenti ed in particolare di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali in tutte le attività finalizzate alla gestione della rete informatica aziendale e dei dati personali connesse allo svolgimento delle proprie attività lavorative, coerentemente con il ruolo svolto all'interno della organizzazione aziendale;
2. non divulgare informazioni relative ai sistemi informatici aziendali o acquisite all'esito dell'utilizzo dei medesimi sistemi o della rete aziendale;
3. non utilizzare i sistemi informatici aziendali per finalità estranee alla mansione svolta o comunque contrarie al Codice Etico;
4. non porre in essere condotte, anche con l'ausilio di soggetti terzi, miranti all'accesso a sistemi informativi altrui con l'obiettivo di acquisirne abusivamente, danneggiarne o distruggerne il contenuto, ovvero condotte finalizzate a rendere inservibili i sistemi informativi aziendali e di terzi, od ostacolarne il funzionamento;
5. non utilizzare abusivamente codici d'accesso a sistemi informatici e telematici nè procedere alla diffusione degli stessi;
6. non porre in essere condotte finalizzate alla distruzione o alterazione di documenti informatici che abbiano valenza probatoria, ovvero per i quali è previsto l'obbligo di conservazione, se non in presenza di una specifica autorizzazione. In particolare, è previsto espresso divieto di: aggirare o tentare di aggirare i meccanismi di sicurezza aziendali (quali antivirus, ecc); utilizzare o installare programmi diversi da quelli autorizzati dalla funzione direttiva competente in materia di sistemi informatici e telematici; detenere o diffondere abusivamente codici di accesso a sistemi informatici o telematici di terzi o di enti pubblici; lasciare sbloccato ed incustodito il personal computer affidato; rivelare le credenziali di autenticazione per l'accesso alla rete aziendale (nome utente e password); accedere alla rete aziendale ed ai programmi con un codice di identificazione utente diverso da quello assegnato.

### **Principi ed elementi applicativi del modello – misure preventive**

In generale, il personale dipendente deve rispettare la normativa vigente in tema di trattamento dei dati ed utilizzo di sistemi informatici e telematici tutelando il carattere riservato delle informazioni gestite.

A sua volta, la Società pone in essere gli adempimenti generali che seguono:

1. informa adeguatamente i dipendenti della importanza del mantenimento della riservatezza sui codici di accesso, dell'utilizzo corretto delle risorse informatiche aziendali, della necessità di tutelare la segretezza dei dati informatici affidati;
2. imposta i sistemi informatici in modo tale che si blocchino automaticamente in caso di mancato utilizzo prolungato;
3. fornisce un accesso di connessione internet ai soli dipendenti che ne abbiano necessità ai fini operativi aziendali;
4. dota i luoghi ove sono custoditi dati personali ed in generale centri di elaborazione di appropriati sistemi di chiusura, dettando disposizione per la relativa custodia dei luoghi investendone i responsabili di funzione;
5. dota la rete informatica e telematica di sistemi di protezione e prevenzione rispetto alla illecita installazione di dispositivi di intercettazione, di interferenza, di blocco o di interruzione delle relative comunicazioni;
6. dota i sistemi informatici di adeguati presidi quali software firewall ed antivirus, curandone l'aggiornamento e l'implementazione e prevedendo sistemi che ne impediscano la disattivazione non autorizzata;
7. limita l'accesso a siti internet sensibili, considerati potenziali veicoli di diffusione di virus dai quali possa scaturire il danneggiamento del sistema informatico o la distruzione di dati ivi contenuti, nonché ogni ulteriore e potenziale pregiudizio per l'attività aziendale;
8. impedisce l'installazione e l'utilizzo, sui sistemi informatici della Società, di software mediante i quali sia possibile scambiare per fini estranei a quelli aziendali files (video e/o audio ecc) con altri soggetti all'interno della rete internet;
9. qualora per la connessione alla rete internet aziendale si utilizzino collegamenti wireless dispone la protezione della rete attraverso chiavi d'accesso che ne impediscano l'utilizzo indebito da parte di soggetti terzi;
10. prevede un procedimento di autenticazione mediante procedura di assegnazione di username e password al quale corrisponda un profilo specifico per ogni dipendente o categoria;
11. limita l'accesso alla rete informatica aziendale dall'esterno, adottando e mantenendo sistemi di autenticazione diversi o ulteriori rispetto a quelli predisposti per l'accesso interno dei Destinatari.

## Procedure di controllo

L'Organismo di Vigilanza, oltre al potere di effettuare specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, accedendo liberamente alla documentazione aziendale rilevante, svolge verifiche periodiche sul rispetto delle presenti norme comportamentali generiche e valuta l'efficacia delle misure previste al fine di prevenire la commissione dei reati ex art. 24-bis del d.lgs. n. 231/2011.

Le Funzioni coinvolte nella gestione dei sistemi informatici e nel trattamento dei dati sono tenute a comunicare tempestivamente all'OdV le difformità o anomalie rilevate nella attività aziendale rispetto alle norme comportamentali prescritte, così come le eccezioni verificatesi indicandone le ragioni e dando atto in questo caso del processo autorizzativo seguito e della relativa documentabilità, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza l'archivio della integrale documentazione necessaria.

Ai fini dell'attuazione delle regole generali elencate, oltre che dei principi contenuti nel presente Modello, nell'adottare le procedure specifiche con riferimento alle singole fattispecie di attività sensibili descritte, dovranno essere osservati anche i seguenti principi di riferimento.

Le procedure specifiche relative alle attività di gestione dei sistemi informatici e telematici e trattamento dei dati, devono indicare: a) attività, ruoli e responsabilità; b) le linee guida che definiscano, in maniera univoca, le attività, i ruoli e le responsabilità circa il processo di gestione; c) la determinazione chiara e completa dei dati e delle notizie che ciascuna funzione deve fornire, nonché i criteri per l'elaborazione dei dati; d) la predisposizione di un programma di formazione di base rivolto a tutte le funzioni organizzative coinvolte nella gestione dei sistemi e nel trattamento dati, in merito alle principali nozioni e problematiche giuridiche: la partecipazione periodica di tali soggetti ai programmi di formazione dovrà essere adeguatamente documentata.

Inoltre, le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

Con riguardo alle norme comportamentali ed organizzative per le comunicazioni destinate internamente all'OdV ed esternamente ad Enti di vigilanza, nonché per la gestione dei rapporti con tali Enti e l'OdV, anche in sede ispettiva, le specifiche procedure devono indicare: a) l'esatta individuazione dei ruoli e dei compiti delle funzioni responsabili delle attività di raccolta dati, redazione e trasmissione delle comunicazioni agli Enti di vigilanza ed all'OdV; b) la previsione di idonei sistemi di controllo interno; c) la previsione, in caso di visite ispettive, della nomina di un incaricato alla gestione delle stesse, che provveda, tra l'altro, a verbalizzare tali ispezioni; d) specifici flussi informativi tra le funzioni coinvolte nel processo e la documentazione e tracciabilità delle singole fasi, nell'ottica della massima collaborazione e trasparenza; e) la chiara individuazione della funzione deputata a rappresentare la Società nei confronti degli Enti di vigilanza, cui conferire apposita delega e procura, e stabilire specifiche forme di riporto periodico dell'attività svolta verso l'OdV.

Ad ulteriore specificazione delle norme comportamentali generali sopra indicate, si dispone espresso e specifico divieto di:

1. inviare e-mail anonime o riportanti false generalità, sostituendo o celando la propria identità a tal fine;
2. introdurre in azienda computer, periferiche, altre apparecchiature o software senza preventiva autorizzazione della competente funzione responsabile;
3. modificare la configurazione della propria postazione di lavoro;
4. acquisire o comunque utilizzare strumenti software e/o hardware potenzialmente atti a compromettere la sicurezza di sistemi informatici o telematici (quali ad esempio sistemi per individuare le password, identificare le vulnerabilità, decifrare i files criptati, intercettare il traffico in transito, ecc.) ovvero dar causa ad ogni ulteriore pregiudizio per il patrimonio e le attività aziendali;

5. ottenere credenziali di accesso a sistemi informatici o telematici aziendali o di terze parti, in difformità dalle procedure di assegnazione autorizzate dalla Società;
6. divulgare, cedere o condividere con personale interno o esterno alla Società le proprie credenziali di accesso ai sistemi e alla rete aziendale e di terze parti;
7. manomettere, sottrarre, cancellare o distruggere il patrimonio informatico aziendale o di terze parti, comprensivo di archivi, dati e programmi;
8. effettuare prove non autorizzate volte alla compromissione dei controlli di sicurezza di sistemi informatici aziendali;
9. porre in essere condotte intrusive dei sistemi informatici o telematici aziendali o di terze parti atte a ottenere l'accesso a risorse, dati o informazioni diverse da quelle autorizzate, anche nel caso in cui tale intrusione non provochi un danneggiamento a dati, programmi o sistemi;
10. comunicare a persone non autorizzate, interne o esterne all'azienda, l'oggetto e le procedure di controllo sui sistemi informativi aziendali;
11. comunicare i dati e le informazioni riservate o comunque non destinate alla diffusione relative a terze parti.

## PARTE SPECIALE C

### DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER D. LGS. 231/01)

I delitti di criminalità organizzata sono previsti dall'art. 24-ter del d.lgs. n. 231/2001 come introdotto dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica (di seguito i "Delitti di Criminalità Organizzata"). Il suddetto articolo ha pertanto ampliato la lista dei cd. reati-presupposto, aggiungendovi: associazione per delinquere (art 416 c.p.); associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs. 286/1998 (art. 416 co. 6 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.); delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni; scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 09/10/1990 n. 309); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o di tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, co. 3, L. 18/04/1975, n. 110.

Da un'analisi preliminare è comunque emersa l'immediata inapplicabilità alla Società delle fattispecie di cui agli artt. 416 ter e 630 del codice penale, art. 74 del D.P.R. n. 309/90.

Occorre altresì considerare come la Legge 16 marzo 2006 n. 146 ha introdotto la nuova categoria dei "reati transnazionali". Finalità della citata Legge è quella di fornire più efficaci mezzi di prevenzione e repressione in relazione ad organizzazioni criminali che agiscono a livello internazionale, per il cui contrasto si rende necessaria la collaborazione tra diversi Stati. L'articolo 10 elenca le fattispecie penali la cui commissione determina la responsabilità amministrativa dell'ente, nel caso in cui sussistano i sopra illustrati elementi costitutivi del reato transnazionale e siano, naturalmente, ravvisabili i criteri di imputazione di responsabilità all'ente medesimo dettati dal Decreto (commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da parte di un soggetto apicale o subordinato). I reati previsti dall'articolo 10, oltre ai già citati artt. 416, 416 bis c.p. e 74 D.P.R. 309/90, sono i seguenti: § Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43); § Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); § Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); § Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. 25.7.1998 n. 286). Si precisa che l'introduzione di alcuni reati nella presente sezione del Modello Organizzativo ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un livello alto di attenzione. Dalla descrizione dei reati summenzionati, soprattutto quelli a matrice associativa, emerge come attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi altri reati espressamente previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 oppure non rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente. Le tipologie di reati previsti espressamente dal Decreto Legislativo 231/2001 sono state analizzate ed approfondite nelle relative sezioni della presente Parte Speciale (a cui occorre rimandare), indipendentemente dalla circostanza che la loro esecuzione avvenga in forma associativa o meno.

#### **Aree di attività a rischio**

Qui di seguito sono elencate le fattispecie di attività sensibili in relazione ai delitti di criminalità organizzata previsti dall'art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/200:

- a) selezione e gestione dei dipendenti e dei collaboratori;
- b) compilazione, tenuta, conservazione e predisposizione delle scritture contabili ed attività collaterali e gestione della contabilità e degli adempimenti fiscali;
- c) selezione dei partner commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti.

## Destinatari della parte speciale - norme comportamentali ed organizzative generiche nelle aree di attività a rischio

La presente Parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti ("Esponenti Aziendali") della società e/o parenti ed affini in rapporto economico con la stessa riconosciuti operanti nelle aree di attività a rischio nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito, tutti definiti i "Destinatari").

Ai fini dell'attuazione delle regole generali elencate, oltre che dei principi contenuti nel presente Modello, nell'adottare le procedure specifiche con riferimento alle singole fattispecie di attività sensibili descritte, dovranno essere osservati da tutti i Destinatari anche i seguenti principi di riferimento.

In relazione all'attività di assunzione, gestione, formazione e incentivazione dei dipendenti e collaboratori, al fine di prevenire eventuali infiltrazioni criminali nell'esercizio dell'attività d'impresa sono altresì previsti a carico di tutti gli esponenti aziendali – ciascuno per le attività di propria competenza – i seguenti obblighi:

- tutti gli esponenti aziendali hanno l'obbligo di non sottostare a richieste di qualsiasi tipo contrarie alla legge e di darne comunque informativa ai propri diretti superiori in modo che ne sia data comunicazione alle Autorità di Polizia procedendo alle eventuali denunce del caso;
- ciascun esponente aziendale ha l'obbligo di informare immediatamente le Autorità di Polizia in caso di attentati ai beni aziendali o di subite minacce, fornendo tutte le informazioni necessarie tanto in relazione al singolo fatto lesivo quanto alle ulteriori circostanze rilevanti anche antecedenti, procedendo alle eventuali denunce del caso;
- i responsabili delle singole unità aziendali, sulla base di regole stabilite dai vertici della Società, garantiscono che venga attuata un'adeguata vigilanza all'interno delle strutture territoriali, tale da consentire l'accesso alle aree aziendali soltanto a persone o mezzi autorizzati;
- i responsabili delle singole unità aziendali, anche in virtù di eventuali segnalazioni ricevute, devono valutare l'opportunità di attivare sistemi informatici e di videosorveglianza idonei ad assicurare la registrazione di ciascun ingresso nelle aree aziendali, sempre nel rispetto della normativa a tutela della privacy.

E' in ogni caso fatto obbligo a ciascun esponente aziendale, anche per il tramite di propri superiori gerarchici, di segnalare all'OdV qualsiasi elemento da cui possa desumersi il pericolo di interferenze criminali in relazione all'attività d'impresa e la Società si impegna a tal riguardo a garantire la riservatezza a coloro che adempiano ai suddetti obblighi di segnalazione o denuncia con un pieno supporto, anche in termini di eventuale assistenza legale.

La Società, in virtù di contratti di servizio, per quanto di competenza si impegna a utilizzare costantemente criteri di selezione del personale per garantire che la scelta venga effettuata in modo trasparente, sulla base dei seguenti criteri: - professionalità adeguata rispetto all'incarico o alle mansioni da assegnare; - parità di trattamento; - affidabilità rispetto al rischio di infiltrazione criminale.

In relazione all'attività di compilazione, tenuta, conservazione e predisposizione delle scritture contabili ed attività collaterali e gestione della contabilità e degli adempimenti fiscali/tributari, in aggiunta ai presidi aziendali già esistenti e a quanto previsto nel presente Modello, è stabilito che nella predisposizione e successiva tenuta delle scritture contabili rilevanti ai fini tributari, i dipendenti preposti, nell'ambito delle rispettive competenze:

- non emettano fatture o rilascino altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi di commettere un'evasione fiscale;
- custodiscano in modo corretto ed ordinato le scritture contabili e gli altri documenti di cui sia obbligatoria la conservazione ai fini fiscali, approntando difese fisiche e/o informatiche che impediscano eventuali atti di distruzione e/o occultamento.

Nella predisposizione delle dichiarazioni annuali relative alle imposte sui redditi e sul valore aggiunto, i dipendenti preposti, nell'ambito delle rispettive competenze: - non dovranno indicare elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti aventi rilievo probatorio analogo alle fatture, per operazioni inesistenti; - non dovranno indicare elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (es. costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale) facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento; - non dovranno indicare una base

imponibile in misura inferiore a quella effettiva attraverso l'esposizione di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello reale o di elementi passivi fittizi; - non dovranno far decorrere inutilmente i termini previsti dalla normativa applicabile per la presentazione delle medesime così come per il successivo versamento delle imposte da esse risultanti.

La Società, anche attraverso la predisposizione di specifiche procedure, si impegna a garantire l'attuazione del principio di segregazione dei ruoli in relazione alle attività di gestione delle contabilità aziendale e nella successiva trasposizione nelle dichiarazioni tributarie con riferimento, a titolo esemplificativo, a:

- controllo sull'effettività delle prestazioni rispetto alle fatture emesse;
- verifica della veridicità delle dichiarazioni rispetto alle scritture contabili;
- verifica della corrispondenza tra i certificati rilasciati in qualità di sostituto d'imposta e l'effettivo versamento delle ritenute.

In relazione all'attività di Selezione dei partner commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti in aggiunta ai presidi aziendali già esistenti e a quanto previsto nel presente Modello, è stabilito che prima dell'affidamento dell'incarico a consulenti e partner è necessario raccogliere informazioni sulla serietà e professionalità del destinatario dell'incarico (referenze, curriculum vitae, ecc.), nonché i requisiti di onorabilità degli stessi, scegliendo consulenti iscritti negli appositi albi professionali ove esistenti.

### Procedure di controllo

L'Organismo di Vigilanza, oltre al potere di effettuare specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, accedendo liberamente alla documentazione aziendale rilevante, svolge verifiche periodiche sul rispetto delle presenti norme comportamentali generiche e valuta l'efficacia delle misure previste al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al presente capo.

### Attività sensibili in relazione ai delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Può considerarsi in tale ambito quale attività sensibile generale ogni fase della attività di dipendenti ed agenti che preveda il contatto diretto con strumenti di pagamento provenienti da terzi.

E' previsto l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali (in via diretta) e dei lavoratori dipendenti e dei consulenti (limitatamente rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e nel Codice Etico adottato ed agli obblighi contemplati nelle specifiche clausole contrattuali) di: - porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che (considerati individualmente o collettivamente) integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-bis del d.lgs. 231/2001); - violare i principi illustrati nel presente documento e porre in essere condotte difformi dalle procedure aziendali previste.

I soggetti sopra indicati hanno l'obbligo di rispettare scrupolosamente tutte le leggi vigenti ed in particolare di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali in tutte le attività finalizzate alla gestione delle fasi di realizzazione, commercializzazione e pubblicizzazione dei prodotti aziendali, connesse allo svolgimento delle proprie attività lavorative, coerentemente con il ruolo svolto all'interno della organizzazione aziendale. Conseguentemente, è fatto divieto di: - accettare pagamenti in contante oltre il limite di legge; - contraffare o alterare in qualsiasi modo monete, valori di bollo e simili; - spendere o introdurre nello Stato monete frutto delle attività criminose tipizzate dalle norme richiamate nell'art. 25 bis D. Lgs. 231/01; - contraffare o alterare marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, di prodotti industriali, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale o fare uso di marchi o segni distintivi contraffatti o alterati; - contraffare o alterare brevetti, disegni o modelli industriali, nazionali o esteri, o fare uso di tali brevetti, disegni o modelli contraffatti o alterati; - introdurre nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati; - detenere per la vendita, porre in vendita o mettere altrimenti in circolazione, al fine di trarne profitto, prodotti industriali che sono contrassegnati con marchi contraffatti o alterati che potrebbero indurre in errore l'acquirente generando una possibile situazione di confondibilità sul riconoscimento del prodotto; - usare nomi o segni distintivi atti a generare una situazione di confondibilità con nomi o segni distintivi legittimamente usati da altri, o imitare servilmente i prodotti di un concorrente, o compiere con qualsiasi altro mezzo atti idonei a generare una situazione di confondibilità con i prodotti e con l'attività di un concorrente; - utilizzare, quale impiego commerciale o industriale (ad esempio uso in pubblicità o sulla carta com-

-merciale) marchi o segni distintivi falsificati da altri. E' pertanto previsto l'obbligo, a carico delle competenti funzioni, di:

- rispettare le specifiche normative vigenti ed adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello stesso al fine di prevenire il verificarsi di reati considerati dalla norma sopra richiamata;
- effettuare una appropriata ricerca di anteriorità prima di procedere al deposito di un marchio o di un brevetto, al fine di verificare l'eventuale esistenza di marchi o brevetti identici o di marchi e brevetti simili che possano potenzialmente rivelare un conflitto con quello che si intende registrare. A sua volta, la Società pone in essere gli adempimenti generali che seguono:

- informa adeguatamente i dipendenti della importanza del rispetto della proprietà intellettuale e della affidabilità del mercato nei segni di riconoscimento;
- predispone procedure di verifica ed approvazione dei marchi e denominazioni commerciali che si intendano utilizzare nella realizzazione di prodotti alla luce dell'eventuale preesistenza di marchi e brevetti depositati rispetto ai quali possa ipotizzarsi il rischio di confusione;
- indica le procedure da seguire ed i principi ispiratori della condotta quali legalità, trasparenza e correttezza.

L'Organismo di Vigilanza, oltre al potere di effettuare specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, accedendo liberamente alla documentazione aziendale rilevante, svolge verifiche periodiche sul rispetto delle presenti norme comportamentali generiche e valuta l'efficacia delle misure previste al fine di prevenire la commissione dei reati ex art. 25-bis del D.Lgs. n. 231/2011. Le Funzioni coinvolte nella gestione dei sistemi informatici e nel trattamento dei dati sono tenute a comunicare tempestivamente all'OdV le difformità o anomalie rilevate nella attività aziendale rispetto alle norme comportamentali prescritte, così siccome le eccezioni verificatesi.



## PARTE SPECIALE D REATI SOCIETARI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati, indicati nell'art. 25 ter del Decreto, che si possono raggruppare in 5 tipologie.

### Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

#### False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621 bis e 2622 c.c.)

Si tratta di due ipotesi criminose la cui condotta tipica coincide quasi totalmente e che si differenziano per il verificarsi o meno di un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni. La prima fattispecie (art. 2621 c.c.) è una fattispecie di pericolo ed è costruita come una contravvenzione dolosa; la seconda (art. 2622 c.c.) di natura delittuosa, è costruita come un reato di danno.

Le due fattispecie criminose si realizzano tramite l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, idonei ad indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società al quale essa appartiene, con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico; ovvero l'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.

Si precisa che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- la punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio al lordo delle imposte non superiore al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%; in ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate differiscono in misura non superiore al 10% di quella corretta.

La responsabilità si estende anche all'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. Soggetti attivi del reato sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori (reato proprio).

### Tutela penale del capitale sociale

#### Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La condotta tipica consiste nella restituzione dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, in maniera palese o simulata, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

Soggetti attivi del reato possono essere solo gli amministratori (reato proprio): la legge, cioè, non ha inteso punire anche i soci beneficiari della restituzione o della liberazione, escludendo il concorso necessario. Resta, tuttavia, la possibilità del concorso eventuale, in virtù del quale risponderanno del reato, secondo le regole generali del concorso di cui all'art.110 c.p., anche i soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione nei confronti degli amministratori.

#### Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)

Le condotta criminosa di tale reato, di natura contravvenzionale, consiste nel ripartire utili o acconti sugli 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.

La ricostituzione degli utili o delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato. Soggetti attivi del reato sono gli amministratori (reato proprio). Anche in tal caso, peraltro, sussiste la possibilità del concorso eventuale dei soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione nei confronti degli amministratori.

#### Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali, o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge.

Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo

all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Il reato può essere commesso dagli amministratori in relazione alle azioni della Società, mentre nell'ipotesi di operazioni illecite sulle azioni della società controllante, una responsabilità degli amministratori è configurabile solo a titolo di concorso nel reato degli amministratori delle società controllate, ove vi sia determinazione o istigazione a commettere il reato nei confronti di questi ultimi. Anche i soci possono rispondere allo stesso titolo.

#### **Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)**

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono, anche in questo caso, gli amministratori.

#### **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)**

Il reato è integrato dalle seguenti condotte:

- a) fittizia formazione o aumento del capitale sociale mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
- b) sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- c) sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori ed i soci conferenti.

Si precisa che non è, invece, incriminato l'omesso controllo ed eventuale revisione da parte di amministratori e sindaci, ai sensi dell'art. 2343, 3° comma, c.c. della valutazione dei conferimenti in natura contenuta nella relazione di stima redatta dall'esperto nominato dal Tribunale.

#### **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)**

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono esclusivamente i liquidatori

Anche in tal caso, peraltro, sussiste la possibilità del concorso eventuale dei soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione nei confronti degli amministratori.

### **Tutela penale del regolare funzionamento della società**

#### **Impedito controllo (art. 2625 c.c.)**

La condotta consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione.

L'illecito può essere commesso esclusivamente dagli amministratori.

Il reato è punito più gravemente nel caso in cui la condotta cagioni un danno.

#### **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)**

La condotta tipica prevede che si determini con atti simulati o con frode la maggioranza in assemblea, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto (dolo specifico).

Il reato è costruito come un "reato comune", che, cioè, può essere commesso da chiunque, quindi anche da soggetti estranei alla società.

## Tutela penale delle funzioni di vigilanza

### Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

La norma individua due ipotesi di reato distinte per modalità di condotta e momento offensivo:

- la prima si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima (1° comma);
- la seconda si realizza con il semplice ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, attuato consapevolmente, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle autorità di vigilanza (2° comma).

Si precisa che:

- la prima ipotesi di reato si incentra su una condotta di falsità che persegue la finalità specifica di ostacolare le funzioni di vigilanza (dolo specifico);
- la seconda ipotesi di reato configura un reato di evento (ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza) a forma libera, realizzabile, cioè con qualsiasi modalità di condotta, inclusi i comportamenti omissivi, il cui elemento soggettivo è costituito dal dolo generico.

Soggetti attivi di entrambe le ipotesi di reato descritte sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori, nonché altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti a obblighi nei loro confronti.

### Corruzione tra privati e istigazione (2635 c. 3 e 2635 bis c. 1 cc)

Tale ipotesi di reato si configura allorché il compimento o la omissione di un atto integra il delitto di infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità (può essere costituito anche da un parere ovvero dal voto espresso ai fini della formazione della delibera di un organo collegiale della società).

Nella seconda fattispecie di reato chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.

### Aggiotaggio (art. 2637 cc)

è il reato di chi compie un'azione speculativa (spesso si tratta di mettere in giro notizie o informazioni false) allo scopo di ottenere un rialzo o un ribasso dei prezzi di un determinato titolo in borsa.

## Aree di attività a rischio

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, le seguenti:

1. redazione del bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico;
2. gestione dei rapporti con soci, società di revisione e collegio sindacale;
3. predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati e notizie relativi alla Società;
4. operazioni su strumenti finanziari;
5. rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge;
6. operazioni sul capitale e destinazione dell'utile;

Eventuali integrazioni delle suddette aree a rischio potranno essere disposte dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato della Società ovvero segnalate dall'Odv ai quali viene dato mandato di analizzare il vigente sistema di controllo e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

## **Destinatari della parte speciale - norme comportamentali ed organizzative generiche nelle aree di attività a rischio**

La presente Parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società, nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito tutti definiti i "Destinatari").

In particolare, la presente Parte speciale ha la funzione di:

- a) fornire un elenco dei principi generali e delle procedure specifiche cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV ed ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono in generale conoscere e rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:

- il Codice etico di Gruppo;
- le regole di corporate governance;
- le istruzioni operative per la redazione dei bilanci, della relazione semestrale e trimestrale;
- ogni altra documentazione relativa al sistema di controllo interno in essere nella Società.

La presente parte speciale, prevede l'espresso divieto a carico di tutti i Destinatari, come sopra individuati di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-ter del d.lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

La presente parte speciale comporta, conseguentemente, l'obbligo a carico dei Destinatari di rispettare scrupolosamente tutte le leggi vigenti ed in particolare di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
2. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
4. assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
5. ogni membro del Consiglio di Amministrazione deve dare notizia agli altri amministratori e al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della Società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta dell'Amministratore Delegato, deve altresì astenersi dal compiere tali operazioni, investendo delle stesse il Consiglio di Amministrazione;
6. astenersi dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché dal diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.
7. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza.

## Procedure di controllo

I compiti di vigilanza dell'Organo di controllo e Vigilanza in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati Societari sono i seguenti:

- a) mappatura dei rischi presenti nell'azienda;
- b) proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle attività a rischio, come individuate nella presente Parte speciale;
- c) con riferimento al bilancio, alle relazioni e alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, in ragione della circostanza che il bilancio di Società è sottoposto a verifica di una società di revisione, l'Odv provvede all'espletamento dei seguenti compiti:
  - monitoraggio sull'efficacia delle procedure interne per la prevenzione del reato di false comunicazioni sociali;
  - esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
  - vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire alla società di revisione una concreta autonomia nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali;
- d) con riferimento alle altre attività a rischio:
  - verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
  - verifiche periodiche sull'effettuazione delle comunicazioni alle Autorità pubbliche di Vigilanza e sull'osservanza delle procedure adottate nel corso di eventuali ispezioni compiute dai funzionari di queste ultime;
  - monitoraggio sull'efficacia delle procedure volte a prevenire la commissione dei reati;
  - esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente o soggetto correlato ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

## **PARTE SPECIALE E**

### **I REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUIESDECIES D. LGS. 231/01)**

Per quanto concerne la presente Parte speciale, si provvede qui di seguito a fornire l'elenco dei reati in essa contemplati e previsti dal Decreto Legislativo n. 74/2000.

#### **Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2)**

Il reato si configura nel caso in cui, al fine di evadere le imposte, si utilizzano fatture o altri documenti "falsi"; la frode si realizza senza che si debba raggiungere una soglia minima e si consuma nel momento della presentazione della dichiarazione annuale.

#### **Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3)**

Il reato si configura nel caso in cui, al fine di evadere le imposte, si espongono elementi attivi inferiori a quelli effettivi ovvero elementi passivi fittizi; questa frode si realizza solo se, congiuntamente, l'imposta evasa – avendo riferimento a ciascuna imposta – è superiore a € 77.468,53 e l'ammontare complessivo degli elementi sottratti all'imposizione è superiore al 5% dell'ammontare degli elementi attivi indicati in dichiarazione o comunque superiore a € 1.549.370,70. Il fatto si consuma nel momento della presentazione della dichiarazione annuale.

#### **Dichiarazione infedele (art. 4)**

E' il reato che commette chi, al fine di evadere le imposte, indica nella dichiarazione elementi attivi inferiori a quelli effettivi ovvero elementi passivi fittizi; questa frode si realizza solo se, congiuntamente, l'imposta evasa – avendo riferimento a ciascuna imposta – è superiore a Euro 103.291,38 e l'ammontare complessivo degli elementi sottratti all'imposizione è superiore al 10% dell'ammontare degli elementi attivi indicati in dichiarazione o comunque superiore a Euro 2.065.827,60; il fatto si consuma nel momento della presentazione della dichiarazione annuale.

#### **Omessa dichiarazione (art. 5)**

Il reato si configura quando, al fine di evadere le imposte, non viene presentata la dichiarazione; la frode si realizza solo se l'imposta evasa – avendo riferimento a ciascuna imposta – è superiore a Euro 77.468,53; il fatto si consuma nel 90° giorno successivo alla scadenza del termine previsto per la presentazione della dichiarazione annuale.

#### **Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8)**

E' il reato che commette chi, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte, emette fatture o altri documenti "falsi"; la frode si realizza senza che si debba raggiungere una soglia minima; il fatto si consuma nel momento di emissione dei documenti.

#### **Occultamento o distruzioni di documenti contabili (art. 10)**

Si configura tale reato quando non si versano, entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta, le ritenute certificate per un importo superiore a Euro 50.000,00; il fatto si consuma nel momento successivo alla scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta.

#### **Indebita compensazione di imposte (art. 10 quater)**

Si configura il reato quando non vengono versate le somme dovute utilizzando in compensazione crediti non spettanti o inesistenti per un importo superiore a Euro 50.000,00; il fatto si consuma nel momento di effettuazione della compensazione con riferimento al singolo periodo di imposta.

#### **Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11)**

E' il reato che commette chi al fine di sottrarsi al pagamento delle imposte simula l'alienazione o il compimento di atti fraudolenti su beni propri o altrui per rendere inefficace la procedura di riscossione coattiva; la frode si realizza soltanto se l'importo delle imposte non pagate è superiore a Euro 51.645,69; il fatto si consuma nel momento del compimento dell'alienazione simulata.

## Il sistema dei controlli

Di seguito sono riportati gli standard di controllo applicabili.

**Segregazione dei compiti:** Deve esistere segregazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue, chi contabilizza e chi controlla una determinata operazione, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo.

**Regole comportamentali:** Deve essere effettuata la formalizzazione delle attività, evidenziando gli opportuni punti di controllo. Le operazioni aziendali devono essere regolate da una procedura definita e le attività estemporanee devono ottemperare almeno al principio della verificabilità.

**Poteri autorizzativi e di firma:** Il Sistema delle Deleghe interne e delle procure ad agire verso l'esterno deve essere coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedere una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

**Tracciabilità:** Ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua in modo tale che sia possibile in ogni momento l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle stesse.

**Segnalazione anomalie:** Deve esistere un sistema di controllo di gestione in grado di segnalare l'insorgere di situazioni di criticità.

**Formazione e comunicazione:** Deve essere predisposto ed organizzato un piano di formazione del Personale su azienda e di comunicazione interna sui contenuti del decreto e del Modello.

## **PARTE SPECIALE F**

### **OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Per quanto concerne la presente Parte speciale "C", si provvede qui di seguito a fornire l'elenco dei reati in essa contemplati, indicati nell'art. 25-septies del Decreto.

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

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni involontariamente la morte di una persona.

#### **Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui si cagionino involontariamente ad una persona lesioni gravi o gravissime.

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui:

- a) 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;
- b) il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, c.p.).

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva:

- a) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- b) la perdita di un senso;
- c) 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;
- d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, c.p.).

Ai fini della integrazione dei suddetti reati, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera negligenza, impudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inoservanza da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.)

#### **Attività' specifiche in riferimento alle operazioni a rischio**

Al fine di tutelare la sicurezza, salute e igiene sul lavoro, in linea con le previsioni del D. Lgs. 81/2008, sono previste specifiche procedure, in forza delle quali:

- sono periodicamente individuati dal Datore di Lavoro e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione i rischi in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro, tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura delle attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro e l'organizzazione del personale. Nella valutazione dei rischi adottano criteri oggettivi, documentati e ripetibili, considerando, per ogni specifico rischio, la probabilità di accadimento, la dimensione dell'impatto del danno possibile, i risultati di rilievi ambientali e la storia degli infortuni verificatisi nello svolgimento della specifica attività;
- viene aggiornato, periodicamente ed in occasione di significative modifiche organizzative, il documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione rivedono periodicamente il piano di intervento delle azioni di prevenzione e protezione sulla base del risultato della valutazione dei rischi, nonché i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- i Destinatari del presente Modello sono tenuti a sorvegliare sull'effettivo rispetto delle procedure e sulla adozione delle adeguate misure di prevenzione e protezione, comunicando tempestivamente in primis al Datore di Lavoro e/o al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e soltanto in caso di inerzia di questi ultimi all'OdV, eventuali eccezioni e criticità;
- è definito il metodo di segnalazione e comportamento da tenere in caso di emergenze;
- i lavoratori in base agli specifici rischi individuati a cui sono soggetti ricevono adeguata informazione e formazione in merito alle misure di prevenzione e protezione da adottare nello svolgimento delle proprie attività e gestione delle emergenze;
- vengono periodicamente effettuate le visite di controllo da parte del medico competente per verificare l'eventuale insorgenza di malattie professionali ovvero per assicurare l'idoneità fisica dei singoli lavoratori;



- alle ispezioni giudiziarie e amministrative devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. L'OdV dovrà essere prontamente informato sull'inizio di ogni attività ispettiva e sull'evoluzione delle stesse. Copia dei verbali dell'ispezione devono essere conservati dall'OdV;
- sono previsti obblighi di riporto periodico all'OdV con riguardo a quanto previsto dal presente modello.

### **I controlli dell'ODV**

In merito a quanto disciplinato nella presente parte speciale, l'OdV ha i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'osservanza delle disposizioni del Decreto e delle procedure aziendali in tema di sicurezza del lavoro;
- analizzare le eventuali segnalazioni provenienti dai destinatari del Modello in merito al rispetto della normativa sulla sicurezza del lavoro;
- verificare periodicamente l'espletamento delle attività di formazione/informazione ai dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro nonché l'espletamento dell'attività di sorveglianza sanitaria.

## IL SISTEMA DISCIPLINARE

### Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazioni delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Società in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

### Sanzioni per i lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dalle "Norme Disciplinari" aziendali, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il presente Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Nazionale di Lavoro applicato in azienda.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

### Rimprovero verbale / Rimprovero scritto

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta secondo la gravità della violazione il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione del Reato o non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto.

### Multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro

Incorre nel provvedimento della multa il dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. ometta di dare comunicazione all'OdV delle Informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, prima ancora che tali violazioni siano state accertate e contestate, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

### Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 5

Incorre nei provvedimenti di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque 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 non conforme alle prescrizioni del Modello 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.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa.

### Licenziamento per giusta causa

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, indipendentemente dal fatto che tale comportamento possa determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un grave nocumento per l'azienda nonché un'azione che costituisce delitto ai termini di legge di cui all'art. 167, 1° c. lett. a) c.c.n.l., costituendo ciò una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (art.

2119 del Codice Civile).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Direttore Risorse Umane. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni mediante affissione nelle bacheche aziendali del "Sistema Disciplinare" e l'inserimento dello stesso nelle "Norme Disciplinari".

### **Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente, l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 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) e di eventuali normative speciali applicabili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- A. Censura scritta;
- B. Sospensione disciplinare;
- C. Spostamento ad altro incarico;
- D. Licenziamento per giustificato motivo;
- E. 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;

- 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 violazione di lieve gravità di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento dello spostamento ad altro incarico;
- 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 dirigenti 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.

### **Misure nei confronti degli Amministratori dei Sindaci e dei Membri dell'OdV**

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

- Richiamo scritto;
- Sospensione temporanea dalla carica;
- 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.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del 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.

### **Misure nei confronti di consulenti e partner commerciali**

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner commerciali delle Regole di Condotta di cui al presente Modello o di commissione di reati sarà sanzionata con la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art 1456 c.c. -secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti che prevederanno in tal caso la risoluzione per fatto e colpa dell'interessato-, salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs 231/2001.

