

BOLOGNA FIERE COSMOPROF SPA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
(D.LGS. 231/01 E SUCC.MOD.)**

PARTE GENERALE

ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON DELIBERAZIONE DEL 03/05/2020

COSMOPROF

1. INDICE

1	Introduzione	3
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
2.1	La responsabilità amministrativa degli Enti	6
2.2	Le sanzioni previste	8
3	Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di Bolognafiere Cosmoprof S.p.A.	9
3.1	BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.P.A.	9
4	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.P.A.	10
4.1	Principi ispiratori, destinatari e finalità del Modello	10
4.2	Sistema di Controllo Interno	11
4.2.1	I principi di controllo	11
4.2.2	Codice Etico	12
4.2.3	Elementi fondamentali e costitutivi del Modello	13
4.3	Responsabilità dell'adozione, della concreta attuazione e delle successive modifiche del Modello	14
4.4	IL PROGETTO DI ADOZIONE DEL MODELLO 231 IN BOLOGNA FIERE COSMOPROF.....	15
4.4.1	Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001	15
4.4.2	Identificazione dei Key Officer	16
4.4.3	Analisi dei processi e delle Attività Sensibili	17
4.4.4	Gap analysis	18
4.4.5	Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo	18
4.5	IL PROGETTO DI ADOZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI DI BOLOGNA FIERE COSMOPROF	19
5	Organismo di Vigilanza.....	20
5.1	Disposto normativo e requisiti dell'Organismo Di Vigilanza.....	20
5.2	Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza	21
5.3	Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
5.4	Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	25
5.5	Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	25
5.6	Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza	26
6	Legge 179/2017 - Whistleblowing	26

6.1	Modalità di Segnalazione – Tutela del Dipendente e/o del Collaboratore che Segnala Illeciti – art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001	27
6.2	Contenuto della Segnalazione	27
6.3	Gestione della Segnalazione	28
7	Il Sistema Sanzionatorio	28
7.1	Principi Generali	28
7.2	Misure nei Confronti del Personale Dipendente	29
7.3	Misure nei Confronti dei Dirigenti	30
7.4	Misure nei Confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, e della Società di Revisione Legale dei Conti	31
7.5	Misure nei Confronti degli altri Destinatari (Soggetti Aveni Rapporti Contrattuali con la Società, Collaboratori Esterni, Lavoratori Parasubordinati)	31
7.6	Misure nei Confronti dei Membri dell’Organismo di Vigilanza	32
8	Il Piano di Formazione e Comunicazione	32
8.1	Informazione	32
8.2	Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti	33
8.3	Formazione	33
9	Adozione del Modello 231 – Criteri di Aggiornamento e Adeguamento del Modello 231	33
9.1	Verifiche e Controlli sul Modello 231	33
9.2	Aggiornamento e Adeguamento	34

1 INTRODUZIONE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il decreto legislativo 231 (di seguito, il "d.lgs. 231/2001"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il d.lgs. 231/2001, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati colposi o dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti, da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso" (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali", art. 5 comma 1, lett. a) del d.lgs. 231/2001) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5 comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati c.d. "presupposto" alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche una responsabilità amministrativa dell'ente.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi fattispecie di reato, ma è circoscritta esclusivamente alla commissione di uno o più reati (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità amministrativa dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato:

- **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione:**
 - malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001 poi modificato dalla Legge 161/2017);
 - corruzione impropria, corruzione propria, concussione, corruzioni in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, traffico illecito di influenze (art. 25 del D. Lgs. 231/2001, integrato dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla legge n. 3/2019 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici").
- **Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D. Lgs 231/2001, introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" e poi modificato dai D. Lgs. 7 e 8/2016);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica" e poi modificato dalla Legge 69/2015);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);

- **Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Reati societari e corruzione tra privati** (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262 e dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190); Modifica degli artt. 2621 c.c. (False comunicazioni Sociali") e 2622 c.c. (False comunicazioni sociali delle società quotate), attraverso la legge 27 maggio 2015 n. 69 che ha introdotto "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari". Successivamente il D. Lgs. 15-03-2017, n. 38, recante "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato" introduce la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis) e riformula il delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.; infine la legge n. 3/2019 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha inserito il regime di procedibilità di ufficio per i reati di corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635 bis).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1, introdotto dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006 n. 7);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 L. 11 agosto 2003, n. 228); nell'articolo 25-quinquies, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla legge 29 ottobre 2016 n. 199 il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – art. 603-bis c.p., recante «Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo»;
- **Abusi di mercato** (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62; si veda anche l'art. 187 quinquies D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 della legge delega del 3 agosto 2007, n. 123 e modificati dall'art. 300 dal D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 attuativo della stessa);
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001, introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29 e dall'art. 63 del Decreto Legislativo 231 del 21 novembre 2007); il legislatore inoltre nel 2014 ha proceduto a modificare l'articolo 25 octies del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, includendo la nuova fattispecie di reato di autoriciclaggio - ex art. 648 ter.1 c.p. introdotto dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186 - fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa "da reato" degli enti;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D. Lgs. n. 121/2011);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dall'art. 4 della legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'art. 2 del d.lgs. n. 121 del 2011 e poi integrato dall'art. 1 co. 8 della Legge 68 del 2015);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, introdotto dal Decreto- Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 e poi modificato dalla Legge n. 161/2017);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies, introdotto dalla Legge n.167/2017 e poi modificato dal D. Lgs. 21/2018);

- **Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge n. 39/2019)
- **Reati Tributari** (art. 25 quinquiesdecies introdotto con la Legge 157/2019)
- **Reati transnazionali** (commessi in un contesto transnazionale introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146– fuori dall’articolato del D.lgs. 231/2001).

L’elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente e il dettaglio delle categorie di reato per le quali si può ipotizzare la commissione nel contesto operativo della Società è riportato all’interno delle singole Parti Speciali del Modello all’interno delle quali ritroviamo la parte speciale dedicata ai reati tributari. Con la pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale del 24 dicembre 2019, della Legge di conversione 157/2019, è stato definitivamente approvato il D.L. 124/2019, il c.d. *Decreto Fiscale* intitolato *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*.

In considerazione dell’analisi del contesto della Società, dell’attività svolta dalla stessa e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati dalla Società come rilevanti e, quindi specificamente esaminati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. *“Modello 231”*) solo gli illeciti che sono oggetto delle seguenti Parti Speciali:

- A. Parte Speciale A si riferisce alle tipologie delittuose indicate negli artt. 24, 25 e 25 decies del Decreto relativi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, a tutela del patrimonio pubblico e dell’amministrazione della giustizia; in questa parte è ricompresa, per analogia, anche i reati di corruzione fra privati (ex art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione fra privati (ex art. 2635 bis) seppur ricompresi dal Decreto fra i reati societari all’art. 25 ter lettera s-bis).
- B. Parte Speciale B si riferisce ai reati societari previste dall’art. 25 ter del Decreto.
- C. Parte Speciale C si riferisce ai reati codicisti in materia di salute sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro previsti dall’art. 25 septies.
- D. Parte Speciale D è riferita ai reati informatici previsti dall’art. 24 bis del Decreto e ai reati in materia di violazione del diritto di autore di cui all’art. 25-novies.
- E. Parte Speciale E si riferisce ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni di provenienza illecita e autoriciclaggio previsti dall’art. 25 octies del Decreto e al reato di falso nummario di cui all’art. 25. – bis.
- F. Parte Speciale F riguarda i reati ambientali previsti dall’art. 25 undecies del Decreto.
- G. Parte Speciale G – relativa ai delitti di criminalità organizzata di cui all’art. 24-bis del Decreto e ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del Decreto),
- H. Parte Speciale H – relativa ai reati di impiego di lavoratori con modalità irregolari, in particolare al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro art. 603 bis c.p. di cui all’art. 25 – quinquies del Decreto e ai reati relativi all’impiego di cittadini stranieri il cui permesso di soggiorno è irregolare di cui all’art. 25-duodecies.
- I. Parte Speciale I – relativa ai reati tributari in particolare ai delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 2 del D.lgs n.74/2000); di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000; di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000; di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs.74/2000; di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2 bis D.lgs.74/2000; di occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10 D.lgs. 74/2000; di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11 D.lgs. 74/2000.

BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.p.A. (di seguito “la Società” o “Cosmoprof”) è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di Cosmoprof ha operato la scelta di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con i principi di trasparenza e correttezza che contraddistinguono la Società e le linee guida del Gruppo BolognaFiere di cui la Società è parte. Il presente documento rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del richiamato Decreto Legislativo 231/2001 da parte del Consiglio di Amministrazione di COSMOPROF con delibera del 03/05/2020.

Il documento si compone della presente Parte Generale, che contiene i principi e le finalità del Modello, di Parti Speciali che approfondiscono le più significative tipologie di reati e di illeciti da prevenire e del Codice Etico di Gruppo, che richiama principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri nell'esecuzione delle proprie attività.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti) ed è poi stato oggetto di successive modifiche ed integrazioni (d'ora innanzi complessivamente indicato anche come "Decreto").

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e - allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della società, considerata quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

The logo for COSMOPROF, featuring the word "COSMOPROF" in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned in the bottom right corner of the page, above a horizontal line.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto, poi, dall'art. 5 comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001, gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio, da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "sottoposti").

Si sottolinea che la fattispecie di reato deve essere commessa dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, ne consegue che resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza dei primi) riveste indubbia rilevanza, nel senso che si determina, nell'uno e nell'altro caso, una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali, se prova che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza");
- le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il successivo art. 7 dispone, invece, che, in caso di reato commesso da "soggetto sottoposto a direzione o vigilanza", "l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/01).

L'adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito necessario per invocare l'esimente di responsabilità, ma ciò non costituisce una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il modello deve rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2):

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello organizzativo predisposto venga affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2.2 LE SANZIONI PREVISTE

Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D. Lgs. 231/2001.

Per alcune fattispecie, attinenti in particolare i rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono altresì previste:

- **sanzioni pecuniarie**, fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive**, (applicabili anche come misura cautelare), che possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la P.A.;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la **confisca del profitto** che l'ente ha tratto dal reato;
- la **pubblicazione della sentenza di condanna**.

In particolare, le sanzioni interdittive, generalmente di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto e solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - (i) da soggetti in posizione apicale;
 - (ii) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

3 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.P.A.

3.1 BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.P.A.

BolognaFiere Cosmoprof S.p.A. è una società italiana, con sede legale a Bologna, partecipata al 100% da BOLOGNAFIERE S.P.A.

La gestione è affidata ad un consiglio di amministrazione composto da 3 amministratori in carica; le funzioni di controllo sono attribuite ad un collegio sindacale, composto da 3 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti. Il controllo contabile è attribuito ad una società di revisione legale dei conti.

La Società ha per oggetto l'organizzazione in Italia e all'estero di manifestazioni fieristiche, convegni, nonché l'attività editoriale nelle varie forme di produzione, promozione, commercializzazione esclusa l'edizione di giornali quotidiani.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale è data facoltà all'organo amministrativo di compiere tutte le operazioni che saranno ritenute utili a tal fine.

La società può compiere tutte le operazioni commerciali e industriali che siano ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale ed infine può, sempre che tali attività non siano svolte "nei confronti del pubblico" e siano funzionalmente connesse al raggiungimento dello scopo sociale, - acquistare e vendere partecipazioni ed interessenze in società ed enti aventi oggetto affine, analogo o comunque connesso al proprio e - prestare fidejussioni e in genere garanzie reali o personali anche nell'interesse di terzi.

La Società potrà raccogliere fondi presso soci solo alle condizioni e con l'osservanza delle norme previste dal D.Leg.vo n. 385/1993 e successive disposizioni attuative e modificative.

Cosmoprof è impegnata nell'organizzare in Italia ed all'estero manifestazioni fieristiche e convegni, nel settore della bellezza e salute quali, con riferimento alle manifestazioni a marchio Cosmoprof:

The logo for COSMOPROF, featuring the word "COSMOPROF" in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned at the bottom right of the page, above a horizontal line.

- Cosmoprof Worldwide Bologna;
- Cosmoprof Asia (Hong Kong);
- Cosmoprof North America (Las Vegas);
- Cosmoprof India (Mumbai);
- Cosmoprof Asean Bangkok.

Le manifestazioni italiane comprendono, oltre a Cosmoprof Worldwide Bologna:

- Beauty Forum Milano;
- On Hair Torino.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.P.A.

4.1 PRINCIPI ISPIRATORI, DESTINATARI E FINALITÀ DEL MODELLO

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Cosmoprof di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società stessa e del Gruppo di cui fa parte, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari finalizzati al perseguimento dell'oggetto sociale.

Per la predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Cosmoprof ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e delle Linee Guida predisposte da Confindustria nella versione attualmente in vigore del 31 marzo 2014.

Il presente Modello ed i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partner e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "a rischio" per conto o nell'interesse di Cosmoprof (di seguito "Destinatari").

Attraverso l'adozione del Modello, Cosmoprof si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati;
- rafforzare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Cosmoprof, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Cosmoprof intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;



- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro ed esaustivo quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività e con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare in riferimento ad operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

4.2 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve, in via preliminare, individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D. Lgs. 231/2001. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono al riguardo l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'Ente stesso.

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo, in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è, quindi, sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata, nonché la coerenza con i dettami del D. Lgs. 231/2001.

4.2.1 I principi di controllo

Con riferimento ai processi nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi, si è proceduto alla rilevazione del sistema di controllo interno esistente e alla valutazione della sua idoneità a prevenire i comportamenti illeciti ipotizzati, in relazione all'adeguatezza del disegno dei controlli. Le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo interno preventivo sono molteplici.

Il sistema di controllo preventivo è stato perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida Confindustria, nonché dalle best practice di riferimento, e prevede con riferimento alle Aree a rischio individuate:

COSMOPROF

- regole di comportamento applicate alle singole aree di rischio;
- protocolli generali di controllo, relativi a tutte le Aree a rischio e di seguito descritti;
- protocolli di controllo specifici applicati alle singole Aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo deve essere, comunque, tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione fornita dalle linee guida Confindustria.

Gli standard/misure generali di controllo sono:

1. **segregazione delle funzioni**: è prevista l'applicazione del principio di segregazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
2. **esistenza di policy/procedure/norme/circolari** formalizzate (Sistema organizzativo), idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
3. **poteri autorizzativi e di firma**: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
4. **tracciabilità**: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Il Sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

- I. chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
- II. corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si è dotata di:

1. strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di:
 - conoscibilità all'interno della Società;
 - chiara descrizione delle linee di riporto;
 - chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione.
2. un sistema di deleghe riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (cosiddette "procure" speciali o generali).

Inoltre, si evidenzia che, in relazione all'esercizio del potere di delega di funzioni da parte del datore di lavoro in merito alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la Società tiene conto, in aggiunta ai requisiti descritti, delle modalità indicate dall'art. 16 del D.Lgs. 81/2008.

4.2.2 Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Cosmoprof intende operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine Cosmoprof ha adottato il Codice Etico del Gruppo BOLOGNAFIERE volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

I principi di comportamento richiamati da Codice Etico di Gruppo sono idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 e pertanto esso costituisce un elemento rilevante del Modello.

Il Codice Etico di Gruppo, adottato formalmente dagli organi amministrativi di ciascuna Società, ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti nelle Società i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche dipendente da reato.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è demandato dalla Società, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili delle Direzioni/ Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori.

A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

4.2.3 Elementi fondamentali e costitutivi del Modello

Il Modello è stato costruito tenendo presente le indicazioni del Decreto e sviluppate da Confindustria, sulla base dei seguenti processi fondamentali:

- la definizione della mappa delle attività e dei processi aziendali "sensibili" rispetto alla commissione dei reati di cui al Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- l'individuazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro nel Codice Etico adottato da Cosmoprof;
- la formalizzazione di protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi da adottare in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire,
- l'identificazione dell'Organismo di vigilanza (di seguito anche "Organismo") e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- la definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- l'identificazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- la definizione delle regole e delle responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo.

Conseguentemente, sono da considerarsi elementi complementari del Modello:

The logo for COSMOPROF, featuring the word "COSMOPROF" in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned in the bottom right corner of the page.

- lo Statuto della Società, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- il Codice Etico di Gruppo, esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire anche i Reati di cui al Modello 231, quale strumento utile per operare nel rispetto delle normative.
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti, definiscono il modello di responsabilità aziendale nei confronti delle controparti della Società, formalizzando in modo compiuto i poteri di rappresentanza sia per quanto riguarda i rapporti istituzionali che i poteri di spesa applicabili al processo di acquisto.
- l'organigramma aziendale, volto a definire la struttura organizzativa aziendale, sia per quanto riguarda le Funzioni / i riporti di primo livello verso il Direttore Generale della Società, che per quanto riguarda l'organizzazione interna di ciascuna Funzione aziendale.
- il sistema sanzionatorio e disciplinare relativo alle violazioni delle norme del Codice Etico di Gruppo e delle altre prescrizioni del Modello.
- le linee guida/procedure ed i protocolli adottati dalla Società ai sensi del Modello e le altre procedure e comunicazioni aziendali, aventi differente natura (es. sicurezza, qualità, ambiente) finalizzato a regolamentare i principali processi aziendali coerentemente con i principi etici adottati, le best practice applicabili, nonché con quanto previsto all'interno degli standard di controllo del Modello 231.

4.3 RESPONSABILITÀ DELL'ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO

L'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente". L'adozione dello stesso, così come la nomina dell'Organismo di Vigilanza, è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede mediante delibera consiliare. Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari, per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società che le adotta con delibera. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali (es. allineamento dei protocolli a nuove disposizioni organizzative), il Consiglio di Amministrazione delega il Presidente, che periodicamente riferisce al Consiglio sulla natura delle modifiche apportate.

L'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dal Management aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie strutture organizzative della Società, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del Management aziendale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le

prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, ma il Consiglio di Amministrazione resta responsabile dell'aggiornamento dello stesso, da adottarsi con le modalità su indicate.

A titolo esemplificativo, si prevede che gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello debbano essere realizzati in occasione di:

- modifiche legislative (ad esempio inserimento di nuovi reati);
- violazioni del modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa della società significative ai fini del funzionamento del Modello, anche derivanti da operazioni di natura straordinaria, ovvero da modifiche dei settori in cui si svolge l'attività aziendale.

L'OdV esercita il compito di curare l'aggiornamento del Modello attraverso la formulazione di osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo al Management aziendale e direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV rende operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione e ne cura la divulgazione d'intesa e con il supporto delle strutture aziendali.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, secondo le modalità definite nel successivo capitolo 5.

4.4 IL PROGETTO DI ADOZIONE DEL MODELLO 231 IN BOLOGNA FIERE COSMOPROF

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001, la Società ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del d.lgs. 231/2001 sia ai principi già radicati nella filosofia d'impresa e nella cultura di *governance* (di seguito il "Progetto").

Attraverso il Progetto la Società è giunta alla redazione e all'adozione del proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex d.lgs. 231/2001.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte, che esclusivamente per una spiegazione metodologica, sono evidenziate autonomamente.

4.4.1 *Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001*

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si

tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività Sensibili”).

Scopo della Fase 1 è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare delle Attività Sensibili.

Propedeutica all’individuazione delle Attività Sensibili è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, ha permesso l’individuazione dei processi/attività sensibili ed una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili delle Attività Sensibili identificate.

Si segnala che al termine del 2019 sono state inserite, con l’aggiunta dell’articolo 25-*quinquiesdecies* ex D.Lgs. 231/2001, nel novero dei reati presupposto, ulteriori fattispecie di *delitti tributari* previste dal D.Lgs. 74/2000, urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili.

Cosmoprof, in un’ottica di pieno allineamento del Modello 231 ha proceduto con l’integrare l’attività progettuale in corso al fine di essere compliant con il nuovo catalogo dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01.

4.4.2 Identificazione dei Key Officer

Scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “*key officer*”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l’esecuzione della fase in oggetto presupponevano la raccolta delle informazioni necessarie per i) comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti alle Attività Sensibili e ii) identificare i *key officer* in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le Attività Sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

In particolare, i *key officer* sono stati 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.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della Fase 2, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell’analisi documentale e incontri con i referenti interni del Progetto;

- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle Attività Sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva Fase 3.

All'interno del paragrafo 4.5 si riporta un estratto delle attività sensibili identificate nel corso della citata attività di mappatura.

4.4.3 *Analisi dei processi e delle Attività Sensibili*

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi 1 e 2, le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le interviste sono state realizzate da consulenti affiancati dalle risorse della Società dedicate al Progetto.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con i *Key Officer* intervistati.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 3:

- predisposizione di un protocollo per la conduzione di interviste;
- esecuzione di interviste strutturate con i *key officer*, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
 - i processi elementari/attività svolte;
 - le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
 - i relativi ruoli/responsabilità;
 - il sistema dei controlli esistenti;
 - formalizzazione delle interviste in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

4.4.4 *Gap analysis*

Lo scopo della Fase 4 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as-is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa quarta fase, che si è conclusa dopo la condivisione dei risultati della *gap analysis* e del piano di attuazione con l'Alta Direzione:

- *gap analysis* tra il modello attuale ("*as-is*") ed il modello a tendere ("*to be*"): analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("*as-is*") e un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. 231/2001 ("*to be*") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure aziendali, al Codice Etico, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

4.4.5 *Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo*

Scopo della Fase 5 è stato quello di definire il modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite da Confindustria.

La realizzazione della Fase 5 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Il documento relativo al Modello è così strutturato:

- Parte Generale che descrive: il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società volto a prevenire la commissione dei reati presupposto, la metodologia adottata per l'attività di redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo; l'individuazione e la nomina dell'organismo di vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello; i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Parti Speciali, una per ciascuna categoria di reato presente nel catalogo 231, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
- alle Attività Sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati standard di controllo.

4.5 IL PROGETTO DI ADOZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI DI BOLOGNA FIERE COSMOPROF

A completamento del progetto di adozione del Modello 231, la Società ha provveduto all'implementazione di procedure aziendali, al fine di adeguare la propria organizzazione ai requisiti propri di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001.

Le procedure aziendali, compliance ai fini 231, adottate dalla Società sono relative ai principali processi / sottoprocessi, tra cui si citano:

- Gestione degli acquisti:
 - Pianificazione degli acquisti
 - Gestione degli acquisti da parte di soggetti terzi / società del Gruppo
 - Identificazione e selezione dei fornitori
 - Accettazione e verifica dei beni e delle prestazioni
- Amministrazione, Finanza e Fiscale:
 - Gestione amministrativa e contabile del cliente (anagrafica cliente, emissione e registrazione fatture attive, gestione ciclo attivo)
 - Gestione amministrativa e contabili del fornitore (anagrafica fornitori, ricezione e registrazione fatture passive - gestione ciclo passivo)
 - Gestione delle chiusure contabili periodiche e annuali
 - Gestione dei Rapporti Intercompany
 - Gestione dei rapporti con i Sindaci, i Revisori ed altri organi sociali
 - Dichiarazioni fiscali e rapporti con consulenti esterni
 - Gestione dei conti correnti bancari
 - Gestione della piccola cassa (contante per le attività di ufficio)
 - Gestione degli incassi
 - Gestione dei pagamenti
 - Gestione dei rapporti con gli istituti finanziari
 - Gestione dei finanziamenti infragruppo
- Gestione di attività commerciale;
 - Definizione delle Politiche commerciali e del listino prezzi
 - Negoziazione e stipula di contratti di vendita
 - Gestione di contratti con consulenti o agenti
 - Gestione delle attività commerciali all'estero
 - Gestione dei rapporti con la clientela
 - Gestione del Buyer Program
- Gestione delle attività di marketing e comunicazione esterna
 - Gestione dei comunicati stampa e dei rapporti con i Media
 - Gestione comunicazione New Media
 - Gestione del sito
 - Gestione delle newsletter
 - Gestione dei Social
 - Gestione della biglietteria

COSMOPROF

- Gestione delle risorse umane.
 - Selezione e Assunzione
 - Ricerca e valutazione dei candidati
 - Gestione del Personale
 - Rilevazione presenze e verifica trasferte
 - Valutazione del potenziale e percorsi di carriera (cambio ruolo/mansione)
 - Gestione formazione, in particolare formazione finanziata
 - Amministrazione del personale
 - Elaborazione cedolini paga e pagamenti stipendi e contributi

L'attività di redazione delle procedure ha previsto il coinvolgimento delle numerose funzioni aziendali, e la condivisione con il Management aziendale.

Le procedure sono state redatte in modo da evidenziare, anche attraverso flowchart, i principali punti di controllo sulle attività di processo, e dettagli operativi sulle funzionalità dei sistemi informativi aziendali, anche per la tracciabilità e documentazione delle operazioni ricorrenti, oltre che la gestione efficace delle approvazioni delle medesime operazioni.

Si sottolinea come ulteriori documenti organizzativi (sia in forma procedurale che di contratto Intercompany con la Capogruppo) risultano disponibili e atti a garantire il presidio di ulteriori attività sensibili, tra cui si ricordano:

- Gestione degli aspetti significativi in ambito salute e sicurezza sul lavoro.
- Gestione degli aspetti significativi in ambito ambientale.
- Gestione dei sistemi informativi.

Analogamente ulteriori documenti organizzativi (in particolare il Codice Etico) consentono una adeguata regolamentazione dei Rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- pagamenti tramite F24 e dichiarazioni fiscali obbligatorie per legge;
- ispezioni presso la sede che potenzialmente possono verificarsi, sebbene ad oggi non caratterizzino l'ordinaria operatività;
- altri rapporti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Pubblici Ufficiali, sebbene non ricorrenti,

definendo i principi guida per i dipendenti e gli altri destinatari del Modello 231 della Società.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 DISPOSTO NORMATIVO E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Si ricorda che ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del d.lgs. 231/2001, la nomina dell'Organismo di Vigilanza costituisce un requisito fondamentale per l'effettiva natura esimente del Modello 231.

In particolare l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, quanto ai compiti dell'OdV, prevede che esso debba:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

La previsione normativa di un "Organismo dell'Ente" fanno ritenere che esso non possa identificarsi in un soggetto completamente esterno all'Ente medesimo.

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono, tra l'altro, l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Come indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria, al fine di conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, in particolare:

- stabilità e continuità: l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del Modello in modo continuativo e costante nel tempo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis del Decreto, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- indipendenza ed autonomia: l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio ed autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente (art. 6, lettera b, D. Lgs. 231/2001), senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato in una unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, e che i suoi componenti siano estranei alla gestione operativa dell'Ente. I componenti dell'OdV devono rivestire posizioni tali da garantire l'assenza di conflitto di interessi che possano influenzarne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;
- professionalità: l'OdV deve avere competenze in ambito di attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, ovvero conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato;
- onorabilità: Tutti i componenti dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e non devono trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano riportato condanne per illeciti penalmente sanzionati e, in particolare, per i reati presupposto di cui al Decreto.

5.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è istituito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. La durata in carica dei membri è un triennio oppure, se previsto nell'atto di nomina, essa può coincidere con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nomina dei nuovi consiglieri. All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione determina il compenso spettante ai componenti dell'OdV.

All'atto della nomina e, successivamente per ogni anno di durata in carica, il Consiglio di Amministrazione dovrà altresì deliberare un budget di spesa, di cui l'Organismo di Vigilanza potrà disporre nell'espletamento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte etc.), dando annualmente evidenza all'organo consiliare delle spese sostenute nell'esercizio delle proprie funzioni.

In considerazione della specifica realtà societaria di Cosmoprof, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma collegiale. I componenti dell'OdV

The logo for COSMOPROF, featuring the word "COSMOPROF" in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned at the bottom right of the page, above a horizontal line.

sono stati, pertanto, individuati in tre professionisti esterni. Tale soluzione è stata riconosciuta come la più idonea a garantire il rispetto dei requisiti previsti per l'Organismo di Vigilanza.

Sono, pertanto, previste le seguenti cause di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati membri di Organismi di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/01;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali di Cosmoprof, di società del Gruppo o della Società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, siano stati accertati i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere relazioni economiche con Cosmoprof, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza e natura tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o comunque suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente.

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla Società per tutti gli amministratori.

Ai fini dell'assunzione della carica di membro dell'Organismo di Vigilanza i designati devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza indicate, impegnandosi espressamente a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, prima dell'insediamento dei designati e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza della causa di decadenza, provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

L'Organismo di Vigilanza di Cosmoprof, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, da individuarsi esclusivamente nelle ipotesi di gravi ed accertati inadempimenti rispetto all'incarico conferito con apposita delibera, da adottarsi a maggioranza sentito il parere del Collegio Sindacale. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dei membri revocati.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di OdV possono intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;

The logo for COSMOPROF, featuring the word "COSMOPROF" in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned in the bottom right corner of the page.

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per avere commesso uno dei reati previsti dal decreto o reati della medesima natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione integrale.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (es.: applicazioni di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero OdV ad interim.

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi, nello svolgimento dei compiti affidati, del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni, ove necessario, ai quali delegare circoscritti campi di indagine che richiedano specializzazioni non presenti all'interno dell'Organismo.

Il compenso dei membri dell'OdV è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

5.3 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:

- monitorare l'adeguatezza del Modello in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi dell'efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;

- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.

Le attività di verifica del modello competono all'Organismo di Vigilanza ed includono le seguenti tipologie di verifiche:

- verifiche sugli atti: almeno una volta l'anno, si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da COSMOPROF in aree di attività "a rischio";
- verifiche del sistema di controlli preventivi: periodicamente, deve essere verificato l'effettivo funzionamento del sistema di controlli preventivi esistente e la concreta applicazione delle procedure aziendali, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Tali attività di verifica devono includere, fra le altre, le seguenti:

- verifica periodica, da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle Direzioni/ Funzioni competenti, del sistema delle deleghe di poteri autorizzativi e di firma in vigore e della sua coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica e/o le mansioni non corrispondano o non siano coerenti con i poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio, con riguardo alle modifiche, integrazioni o emissioni di nuove procedure di cui l'Organismo di Vigilanza sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.
- verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché del grado di sensibilità dei destinatari del Modello (anche a campione) rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza ovvero da soggetti terzi da questo incaricati o dalle Direzioni/Funzioni interne di volta in volta delegate dall'Organismo medesimo.

L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili carenze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, deve essere incluso nella relazione annuale che l'Organismo predispone per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

Ferme restando le competenze di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, le attività poste in essere dall'Organismo non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'OdV, la previsione delle spese per l'anno in corso per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti, nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

The logo for COSMOPROF, featuring the company name in a bold, black, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned in the bottom right corner of the page.

5.4 REGOLE DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Spetta allo stesso OdV procedere, alla elaborazione di un proprio Regolamento. Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano per età. L'OdV si riunisce con cadenza almeno trimestrale, su convocazione del Presidente.

È inoltre convocato dal Presidente ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità, nel luogo fissato, a mezzo di apposito avviso trasmesso a tutti i componenti, nonché in caso di richiesta anche di uno solo dei suoi componenti ovvero di uno degli altri organi sociali quali il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione.

La convocazione è effettuata con un preavviso di almeno dieci giorni, salvo il caso d'urgenza, mediante comunicazione scritta che riporta gli argomenti posti all'ordine del giorno ed è corredata dalle informazioni necessarie per la discussione.

Il Presidente ed il Segretario redigono e sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico.

Per la validità delle deliberazioni occorre la presenza della maggioranza dei membri in carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti. A parità dei voti prevale quello di chi presiede la riunione.

L'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive comporta la decadenza dalla carica.

Alle adunanze dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (membri del Collegio Sindacale, Società di Revisione, Dirigenti/Funzionari aziendali, ecc.) qualora espressamente invitati dall'OdV.

5.5 RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI ORGANI SOCIALI

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali.

A tal fine l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione annualmente, con una relazione di carattere informativo avente ad oggetto lo stato di attuazione e l'efficacia del Modello, in particolare:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Inoltre, l'OdV scambia periodicamente informazioni con il Collegio Sindacale e si incontra con lo stesso almeno una volta all'anno. L'OdV potrà informare o chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello. L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente.

5.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale utile a tal fine.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali attività che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza disciplina nel dettaglio, mediante apposita procedura organizzativa vincolante per i destinatari del Modello, i flussi informativi relativi alle singole aree a rischio identificate all'interno del Modello.

Nel fare ciò l'Organismo di Vigilanza può distinguere i flussi informativi a seconda della frequenza, a titolo esemplificativo:

- periodico (annuale / semestrale / trimestrale / mensile), per gli accadimenti ordinari / ricorrenti sui cui l'Organismo di Vigilanza necessita un aggiornamento ai fini conoscitivi o per favorire le attività di vigilanza periodica;
- tempestivo, per gli accadimenti maggiormente significativi / ad elevato rischio, in modo da consentire una valutazione immediata dei potenziali rischi relativi all'accadimento stesso.

Si rimanda al successivo capitolo per ulteriori dettagli specifici, in merito alla disciplina delle Segnalazioni

6 LEGGE 179/2017 - WHISTLEBLOWING

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato", è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti da parte dei destinatari del modello.

Con legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- *"uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".*

Nel mese di gennaio 2018, Confindustria ha emanato una nota illustrativa intitolata “La disciplina in materia di whistleblowing” in cui si illustrano i principali contenuti della Legge 179/2017.

In attuazione di quanto disposto dal comma 2-bis dell’art. 6 del d.lgs. 231/2001, la Società ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendone al contempo la protezione da discriminazioni o ritorsioni.

6.1 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNA ILLECITI – ART. 6, COMMA 2-BIS, D.LGS. 231/2001

I Destinatari del Modello 231 devono presentare all’Organismo di Vigilanza, a tutela dell’integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono avvenire mediante l’invio di una comunicazione a mezzo posta all’indirizzo dell’Organismo di Vigilanza di BOLOGNAFIERE COSMOPROF S.P.A. ovvero, mediante invio di una e-mail all’indirizzo di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza.

Tali segnalazioni avvengono nell’alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all’art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. 231/2001.

L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L’onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo “Sistema Disciplinare e Sanzionatorio”.

6.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione dovrà essere circostanziata e fondata su elementi di fatto concreti e verificabili nonché riguardare fatti riscontrabili e contenere tutte le informazioni per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta oggetto di segnalazione e la fondatezza della stessa.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti ma su fatti precisi.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

6.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza riveste un ruolo centrale nella gestione delle segnalazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza disciplina nel dettaglio, mediante apposita procedura organizzativa vincolante per i destinatari del Modello, le modalità di gestione della segnalazione, andando a definire le modalità operative per:

- la raccolta e valutazione delle informazioni ricevute;
- la verifica della rilevanza della segnalazione ai fini del Decreto 231/01;
- l'analisi nel dettaglio della segnalazione ritenuta rilevante, al fine di verificare se risulti fondata o meno;
- la rendicontazione all'organo amministrativo in merito agli esiti dell'analisi;
- il supporto alle successive attività (es adozione di un provvedimento o definizione delle opportune misure atte a contenere i rischi per la Società)

7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 PRINCIPI GENERALI

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello 231 è condizione richiesta dal d.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello 231 medesimo. È fatto inoltre divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pertanto, si chiarisce che il sistema disciplinare prevede sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello 231;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ai sensi della legge 179/2017;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ai sensi della legge 179/2017.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di

lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello 231 prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal d.lgs. 231/2001.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, ove ne ricorressero le condizioni, provvede ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello 231 e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

7.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

I comportamenti tenuti dai dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni. La Società valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

È illecito disciplinare l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni false, inesistenti o infondate su un altro dipendente o collaboratore senza presentare prove circostanziate o sostenendo la commissione di condotte illecite non fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In base a quanto previsto dal CCNL le sanzioni disciplinari applicabili, a seconda della gravità delle infrazioni, sono:

- Richiamo verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello 231, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.
- Multa o sospensione dalla retribuzione e dal servizio: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello 231, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello 231 in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello 231, la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al d.lgs. 231/2001, al Modello 231 ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

La multa non può superare l'importo di due ore di retribuzione. La sospensione dalla retribuzione e dal servizio non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

- **Licenziamento:** si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello 231 che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal d.lgs. 231/2001, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:
 - redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
 - omessa redazione della documentazione prevista dal Modello 231;
 - violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico che risultino infondate, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento della collaborazione;
 - violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231 in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alle procedure, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello 231 da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela dei whistleblower o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello 231;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui alla legge n. 179/2017;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE, E DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI

Nei confronti degli amministratori che abbiano:

- commesso una violazione del presente Modello 231,
- violato le misure poste a tutela del whistleblower,
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate,

il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato unitamente al Collegio Sindacale dall'Organismo di Vigilanza, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea dei soci l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'assemblea dei soci inoltrando preventivamente al Socio Unico la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'assemblea dei soci.

In caso di violazione da parte della società di revisione legale dei conti o di suoi dipendenti e collaboratori che svolgono attività presso la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'assemblea dei soci l'adozione dei provvedimenti di competenza per la revoca per giusta causa del revisore.

7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI DESTINATARI (SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ, COLLABORATORI ESTERNI, LAVORATORI PARASUBORDINATI)

La violazione da parte degli altri Destinatari del Modello 231, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, potranno prevedere, ad esempio: la dichiarazione dei soggetti contraenti di conoscenza del d.lgs. n. 231/2001 e delle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico; l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello 231 da parte della Società.

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello 231 nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

7.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ove l'Organismo di Vigilanza, o uno o più componenti dello stesso, non adempia con la dovuta diligenza alle mansioni affidategli, il Consiglio di Amministrazione procederà ad accertamenti opportuni, nonché all'eventuale adozione, del provvedimento di revoca dell'incarico.

8 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, Cosmoprof si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili. La Società, infatti, intende:

- Determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- Informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- Ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Direttore Generale, e con i responsabili delle Direzioni/Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta formazione ed informazione del Modello.

8.1 INFORMAZIONE

- Diffusione del Modello sul sito internet (anche per estratti o sintesi) e sul sito intranet aziendale: creazione di specifiche pagine web in cui sono disponibili il Codice Etico di Gruppo e il Modello e in cui vengono comunicati gli strumenti fondamentali del sistema di controllo preventivo, quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione, etc.;

The logo for COSMOPROF, featuring the company name in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance.

- Consegna ai nuovi dipendenti del Codice Etico di Gruppo e di un'apposita informativa sul Modello adottato (es. informativa specifica da consegnare insieme ad altra documentazione al momento dell'assunzione);
- comunicazione nella prima Assemblea dei Soci utile dell'adozione del modello e/o di eventuali aggiornamenti;
- consegna ai membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, di una dichiarazione da sottoscrivere d'impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231.

8.2 PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COLLABORATORI/PROFESSIONISTI

Comunicazione a tutti i soggetti/partner che intrattengano con Cosmoprof rapporti contrattualmente regolati (es. convenzioni, contratti quadro per acquisti, ecc.) dell'avvenuta adozione del modello nonché inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) nonché nei contratti stipulati con i clienti di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e di impegno al rispetto dello stesso.

8.3 FORMAZIONE

La Società è impegnata nell'implementazione di un programma specifico di formazione ai destinatari del Modello 231, relativamente alla disciplina del Decreto Legislativo 231/01, alle specificità del Modello 231 della Società, e sul corpo procedurale adottato e gli specifici strumenti di controllo preventivo adottati a fronte del rischio di commissione dei reati in ambito del Decreto Legislativo 231/01.

9 ADOZIONE DEL MODELLO 231 – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231

9.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO 231

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

The logo for COSMOPROF, featuring the word "COSMOPROF" in a bold, uppercase, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance. The logo is positioned in the bottom right corner of the page, above a horizontal line.

9.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture societarie a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello 231 dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello 231 o, più in generale, di significative violazioni del Modello 231;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.