

# **CENTRO STYLE S.P.A.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 26 FEBBRAIO 2026

<b>VERSIONE</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICHE RISPETTO ALLA PRECEDENTE</b>
1.0	26/02/2026	

**IT** IL PRESENTE DOCUMENTO È DI PROPRIETÀ DI CENTRO STYLE S.P.A. E NON PUÒ ESSERE RIPRODOTTO, DIVULGATO O UTILIZZATO PER FINALITÀ DIVERSE DA QUELLE PER CUI È STATO PREDISPOSTO.

**EN** THIS DOCUMENT IS THE PROPERTY OF CENTRO STYLE S.P.A. AND MAY NOT BE REPRODUCED, DISCLOSED, OR USED FOR PURPOSES OTHER THAN THOSE FOR WHICH IT WAS PREPARED.

## INDICE

### PARTE GENERALE

#### Capitolo 1

##### Premesse

- 1.1 Inquadramento e Identità di Centro Style S.p.A. *pag. 7*
- 1.2 Certificazioni, riconoscimenti e sistemi di conformità *pag. 7*
- 1.3 La governance di Centro Style S.p.A. *pag. 8*
- 1.4 Il sistema di deleghe e procure *pag. 9*

#### Capitolo 2

##### Quadro Normativo di Riferimento e Finalità del Modello

- 2.1 Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 *pag. 10*
- 2.2 Autori del reato: soggetti apicali e sottoposti a direzione *pag. 10*
- 2.3 Regime sanzionatorio previsto dal D. Lgs 231/01 nei confronti dell'Ente *pag. 11*
- 2.4 Estensione della responsabilità e reati commessi all'estero *pag. 14*
- 2.5 L'esonero della responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *pag. 15*
- 2.6 Le finalità del Modello 231 di Centro Style S.p.A. *pag. 15*

#### Capitolo 3

##### Struttura e Predisposizione del Modello

- 3.1 Struttura del Modello *pag. 16*
- 3.2 Principi di riferimento e fonti metodologiche adottate nella redazione del Modello *pag. 17*
- 3.3 Attività svolte per la definizione del Modello *pag. 28*

#### Capitolo 4

##### Destinatari del Modello e Ambito di Applicazione

- 4.1 Destinatari *pag. 19*
- 4.2 Obblighi dei Destinatari *pag. 19*
- 4.3 Ambito di applicazione del Modello *pag. 19*
- 4.4 Soggetti esterni (terzi) rilevanti ai fini del Modello 231 *pag. 19*

#### Capitolo 5

##### Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

- 5.1 I reati presupposto *pag. 20*

#### Capitolo 6

##### Adozione e aggiornamento, diffusione del Modello, Formazione e Informazione

- 6.1 Adozione e aggiornamento del Modello *pag. 30*
- 6.2 Diffusione del Modello *pag. 30*
- 6.3 Formazione *pag. 31*

#### Capitolo 7

##### L'Organismo di Vigilanza

- 7.1 Composizione, durata in carica, decadenza e revoca *pag. 31*
- 7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza *pag. 33*
- 7.3 Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza *pag. 34*
- 7.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza *pag. 34*

#### Capitolo 8

##### Sistemi di Segnalazione (Whistleblowing)

- 8.1 Finalità e principi generali *pag. 34*
- 8.2 Ambito soggettivo e oggettivo *pag. 35*
- 8.3 Canali di segnalazione attivati *pag. 35*
- 8.4 Gestione delle segnalazioni *pag. 36*
- 8.5 Tracciatura e conservazione *pag. 37*
- 8.6 Tutela del Segnalante e del Segnalato *pag. 37*
- 8.7 Sanzioni e responsabilità *pag. 37*

<b>8.8</b>	Formazione, aggiornamenti e reportistica	<i>pag. 37</i>
<b>Capitolo 9</b>		
<b>Regime Sanzionatorio e Sistema Disciplinare</b>		
<b>9.1</b>	Premessa	<i>pag. 38</i>
<b>9.2</b>	Destinatari e doveri	<i>pag. 38</i>
<b>9.3</b>	Requisiti del sistema sanzionatorio	<i>pag. 39</i>
<b>9.4</b>	Violazioni rilevanti	<i>pag. 39</i>
<b>9.5</b>	Misure nei confronti dei dipendenti	<i>pag. 39</i>
<b>9.6</b>	Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	<i>pag. 40</i>
<b>9.7</b>	Misure nei confronti degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Soci	<i>pag. 41</i>
<b>9.8</b>	Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners commerciali	<i>pag. 42</i>
<b>9.9</b>	Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	<i>pag. 42</i>
<b>9.10</b>	Sanzioni in materia di Whistleblowing	<i>pag. 43</i>
<b>PARTE SPECIALE</b>		
<b>CAPITOLO 1</b>		
<b>Premesse parte speciale</b>		
<b>1.1</b>	Introduzione	<i>pag. 46</i>
<b>1.2</b>	Individuazione delle aree di rischio	<i>pag. 46</i>
<b>1.3</b>	Matrice per la classificazione del rischio	<i>pag. 46</i>
<b>1.4</b>	Mappatura delle aree a rischio reato Centro Style Spa	<i>pag. 47</i>
<b>1.5</b>	Struttura Parte Speciale	<i>pag. 53</i>
<b>CAPITOLO 2</b>		
<b>Esame delle singole fattispecie di reato presupposto con livello di rischio valutato "probabile", "possibile" e "improbabile", per la realtà di Centro Style S.p.A.</b>		
<b>Parte Speciale A - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>		<i>pag. 54</i>
<b>A.1</b>	Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 54</i>
<b>A.2</b>	Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 56</i>
<b>A.3</b>	Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 57</i>
<b>A.4</b>	Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 57</i>
<b>A.5</b>	Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 59</i>
<b>Parte Speciale B - Reati informatici e trattamento illecito di dati</b>		<i>pag. 60</i>
<b>B.1</b>	Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 60</i>
<b>B.2</b>	Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 62</i>
<b>B.3</b>	Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	<i>pag. 63</i>
<b>B.4</b>	Comportamenti vietati e principi di condotta	<i>pag. 63</i>
<b>B.5</b>	Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 64</i>
<b>Parte Speciale C - Reati presupposto di criminalità organizzata</b>		<i>pag. 66</i>
<b>C.1</b>	Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 66</i>
<b>C.2</b>	Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 67</i>
<b>C.3</b>	Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 68</i>
<b>C.4</b>	Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 68</i>
<b>C.5</b>	Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 69</i>
<b>Parte Speciale D - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</b>		<i>pag. 69</i>
<b>D.1</b>	Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 70</i>
<b>D.2</b>	Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 71</i>
<b>D.3</b>	Funzioni coinvolte	<i>pag. 72</i>
<b>D.4</b>	Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 72</i>
<b>D.5</b>	Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 73</i>
<b>Parte Speciale E - Reati contro l'industria e il commercio</b>		<i>pag. 73</i>
<b>E.1</b>	Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 74</i>
<b>E.2</b>	Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 75</i>
<b>E.3</b>	Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	<i>pag. 75</i>

<b>E.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 76</i>
<b>E.5</b> Procedure e presidi di controllo	<i>pag. 77</i>
<b>Parte Speciale F - Reati Societari</b>	<i>pag. 78</i>
<b>F.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 78</i>
<b>F.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 80</i>
<b>F.3</b> Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	<i>pag. 81</i>
<b>F.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 82</i>
<b>F.5</b> Procedure e presidi di controllo	<i>pag. 83</i>
<b>Parte Speciale G - Delitti contro la personalità individuale</b>	<i>pag. 85</i>
<b>G.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 85</i>
<b>G.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 86</i>
<b>G.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 86</i>
<b>G.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 87</i>
<b>G.5</b> Procedure e presidi di controllo	<i>pag. 88</i>
<b>Parte Speciale H - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro</b>	<i>pag. 89</i>
<b>H.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 89</i>
<b>H.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 90</i>
<b>H.3</b> Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	<i>pag. 91</i>
<b>H.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 92</i>
<b>H.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 93</i>
<b>Parte Speciale I - Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</b>	<i>pag. 95</i>
<b>I.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 95</i>
<b>I.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 96</i>
<b>I.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 97</i>
<b>I.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 97</i>
<b>I.5</b> Procedure e presidi di controllo	<i>pag. 99</i>
<b>Parte Speciale L - Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</b>	<i>pag. 100</i>
<b>L.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 100</i>
<b>L.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 102</i>
<b>L.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 103</i>
<b>L.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 103</i>
<b>L.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 105</i>
<b>Parte Speciale M - Violazione di misure restrittive dell'Unione europea</b>	<i>pag. 106</i>
<b>M.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 106</i>
<b>M.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 107</i>
<b>M.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 108</i>
<b>M.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 108</i>
<b>M.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 109</i>
<b>Parte Speciale N - Violazioni del diritto d'autore</b>	<i>pag. 110</i>
<b>N.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 110</i>
<b>N.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 111</i>
<b>N.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	<i>pag. 112</i>
<b>N.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 112</i>
<b>N.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	<i>pag. 114</i>
<b>Parte Speciale O - Introduzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</b>	<i>pag. 115</i>
<b>O.1</b> Reati presupposto rilevanti	<i>pag. 115</i>
<b>O.2</b> Attività a rischio di commissione reati	<i>pag. 116</i>
<b>O.3</b> Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	<i>pag. 116</i>
<b>O.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	<i>pag. 116</i>

<b>O.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	pag. 117
<b>Parte Speciale P - Reati Ambientali</b>	pag. 118
<b>P.1</b> Reati presupposto rilevanti	pag. 118
<b>P.2</b> Attività a rischio di commissione reati	pag. 122
<b>P.3</b> Funzioni coinvolte	pag. 123
<b>P.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	pag. 123
<b>P.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	pag. 125
<b>Parte Speciale Q - Reati in materia di immigrazione illegale</b>	pag. 126
<b>Q.1</b> Reati presupposto rilevanti	pag. 126
<b>Q.2</b> Attività a rischio di commissione reati	pag. 127
<b>Q.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	pag. 127
<b>Q.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	pag. 128
<b>Q.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	pag. 129
<b>Parte Speciale R - Reati tributari:</b>	pag. 130
<b>R.1</b> Reati presupposto rilevanti	pag. 130
<b>R.2</b> Attività a rischio di commissione reati	pag. 132
<b>R.3</b> Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	pag. 132
<b>R.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	pag. 133
<b>R.5</b> Procedure e presidi di controllo	pag. 135
<b>Parte Speciale S - Contrabbando</b>	pag. 137
<b>S.1</b> Reati presupposto rilevanti	pag. 137
<b>S.2</b> Attività a rischio di commissione reato	pag. 140
<b>S.3</b> Funzioni aziendali coinvolte	pag. 141
<b>S.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	pag. 141
<b>S.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	pag. 143
<b>Parte Speciale T - Reati transnazionali</b>	pag. 143
<b>T.1</b> Reati presupposto rilevanti	pag. 144
<b>T.2</b> Attività a rischio di commissione reato	pag. 145
<b>T.3</b> Funzioni aziendali e soggetti terzi coinvolti	pag. 146
<b>T.4</b> Comportamenti vietati e principi generali di condotta	pag. 146
<b>T.5</b> Procedure operative e presidi di controllo	pag. 148
<b>Capitolo 3</b>	
<b>Esame delle singole fattispecie di reato presupposto con livello di rischio valutato "nullo" per la realtà di Centro Style S.p.A.</b>	pag. 149
<b>1.</b> Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico	pag. 149
<b>2.</b> Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	pag. 149
<b>3.</b> Abuso di mercato	pag. 150
<b>4.</b> Reati di razzismo e xenofobia	pag. 150
<b>5.</b> Frode in competizioni sportive	pag. 150
<b>6.</b> Delitti contro il patrimonio culturale	pag. 150
<b>7.</b> Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	pag. 151
<b>8.</b> Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art.12 L. n. 9/2013)	pag. 151
<b>9.</b> Delitti contro gli animali	pag. 151
<b>Capitolo 4</b>	
<b>Disposizioni comuni alle Parti Speciali e coordinamento con la Parte Generali e con altri strumenti di compliance</b>	pag. 152
<b>1.</b> Principi generali di comportamento	pag. 152
<b>2.</b> Efficacia esimente e adozione delle Parti Speciali	pag. 152
<b>3.</b> Obblighi di informazione e canali di segnalazione	pag. 152
<b>4.</b> Formazione, comunicazione e aggiornamento	pag. 153
<b>5.</b> Clausole contrattuali e rapporti con terzi	pag. 153

# **PARTE GENERALE**

## **CAPITOLO 1 PREMESSE**

### **1.1 Inquadramento e Identità di Centro Style S.p.A.**

Centro Style S.p.A., con sede a Vedano Olona (VA), è un'azienda italiana che da 50 anni opera nel settore dell'ottica e dell'occhialeria, distinguendosi a livello internazionale per innovazione, affidabilità e attenzione al cliente.

Fondata con una forte vocazione per la funzionalità e il design, Centro Style S.p.A. sviluppa, produce e distribuisce soluzioni professionali per ottici, esportando in oltre 80 Paesi. La gamma dei prodotti comprende:

- ✚ Eyewear (montature vista, sole, reading, glasses): uomo, donna, bambino per i diversi utilizzi quotidiani;
- ✚ Accessori per la cura e la pulizia dell'occhiale con i relativi servizi di personalizzazione;
- ✚ Vision Care, Visione Sensibile e Ipovisione;
- ✚ Minuterie e strumenti per il laboratorio: Lab Modular System e Service Centre;

Centro Style S.p.A. coniuga la tradizione del saper fare italiano con una costante tensione verso l'innovazione tecnologica, la qualità dei processi e la sostenibilità ambientale. L'organizzazione aziendale si basa su una struttura integrata che comprende funzioni specialistiche in ambito ideazione, progettazione, logistica, controllo qualità, pianificazione, customer care e compliance.

L'identità aziendale è espressa nel Codice Etico, che definisce i valori fondanti della società: integrità, trasparenza, lealtà, attenzione al benessere delle persone e rispetto per l'ambiente. Coerentemente con tali valori, Centro Style S.p.A. ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (nel prosieguo anche solo Modello), nella consapevolezza che esso rappresenti un presidio di legalità e responsabilità aziendale.

### **1.2 Certificazioni, riconoscimenti e sistemi di conformità**

L'impegno costante di Centro Style S.p.A. verso la qualità, la legalità e l'innovazione si traduce nell'adozione e nella pratica quotidiana di regole e procedure rigorose, riconosciute dal conseguimento di certificazioni e attestazioni. Tra queste:

- ISO 9001 - Sistema di Gestione per la Qualità: questa certificazione attesta che l'azienda ha adottato un insieme di regole operative e organizzative precise, finalizzate a garantire qualità, controllo e trasparenza nei processi; l'osservanza concreta di tali regole consente la tracciabilità delle operazioni, la riduzione del rischio di errori o comportamenti scorretti e la promozione di una gestione conforme alle normative, contribuendo così a prevenire irregolarità come frodi, falsificazioni, manipolazioni documentali e illeciti di gestione;
- Rating di Legalità: ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, rappresenta il riconoscimento della trasparenza, dell'integrità e del rispetto di elevati standard etici e normativi nella gestione aziendale;
- Industria 4.0: il percorso di innovazione intrapreso da Centro Style S.p.A. ha portato all'implementazione di tecnologie avanzate per la digitalizzazione dei processi produttivi, a conferma di una visione orientata all'efficienza e alla modernizzazione responsabile;

- Adeguamento alla Direttiva NIS2 e al d.lgs. 138/2024 in materia di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, con adozione di politiche e controlli strutturati anche sulla supply chain digitale.

### **1.3 La governance di Centro Style S.p.A.**

Centro Style S.p.A. ha adottato un assetto di governance ispirato a principi di chiarezza, efficienza e legalità, fondato sul modello di amministrazione tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da due membri, esercita le funzioni di gestione ordinaria e straordinaria della Società, con esclusione delle materie riservate per legge o per Statuto alla competenza dell'Assemblea.

Sono conferite deleghe operative agli Amministratori Delegati nel rispetto delle delibere consiliari e dei limiti statutari, secondo un criterio di equilibrio tra autonomia operativa e sistema di controllo interno.

Al Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, spettano funzioni di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge e statutarie, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile della Società, nonché sul corretto andamento della gestione sociale.

La revisione legale dei conti è demandata a un revisore legale esterno e ciò in linea con il principio di indipendenza e oggettività nella verifica del bilancio e della contabilità societaria.

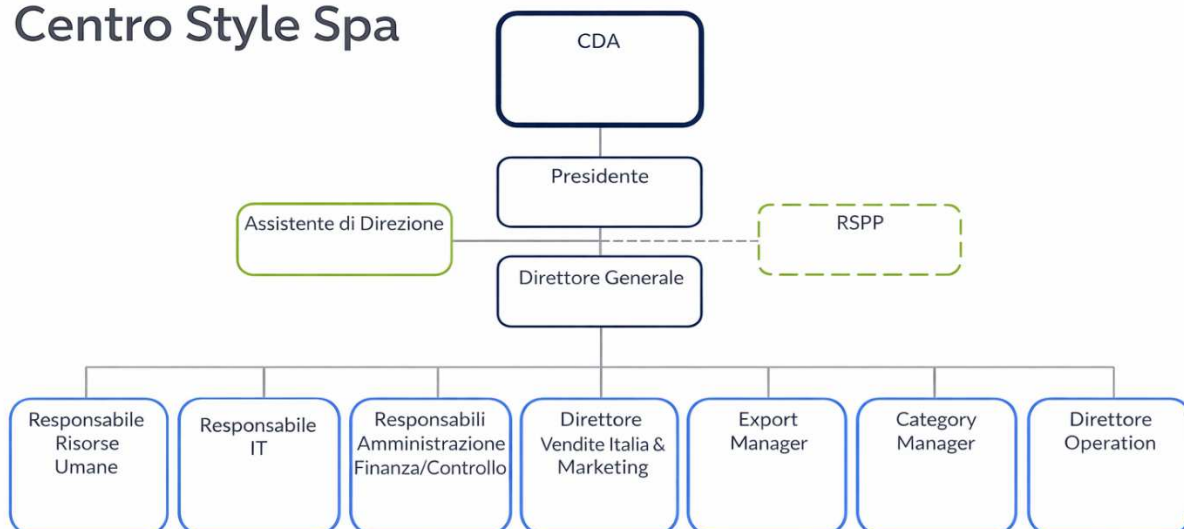
Dal punto di vista operativo, la Società si è dotata di un'organizzazione funzionale solida, delineata attraverso un organigramma aggiornato e una chiara attribuzione delle responsabilità, supportata da un sistema di deleghe e poteri coerente con i principi della segregazione delle funzioni e della tracciabilità delle decisioni.

La gestione delle risorse finanziarie avviene attraverso un sistema contabile strutturato che consente il monitoraggio e il controllo delle spese, la rendicontazione puntuale delle operazioni e il rispetto delle politiche interne.

Questo assetto complessivo rappresenta il fondamento su cui si costruisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e riflette l'impegno costante di Centro Style S.p.A. verso una conduzione aziendale trasparente, responsabile e orientata alla prevenzione dei rischi giuridico-organizzativi.

Il sistema di governance di Centro Style S.p.A. è integrato da un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

## Organigramma Centro Style Spa



### 1.4 Il sistema delle deleghe e delle procure

In Centro Style S.p.A. - fermi i limiti indicati nello Statuto e le materie di competenza del Consiglio di Amministrazione - il potere di conferire (e revocare) deleghe e procure spetta agli Amministratori Delegati.

I poteri degli Amministratori Delegati sono stati conferiti tramite delibera dal Consiglio di Amministrazione e sono da esercitarsi a firma libera.

Le deleghe e le procure sono assegnate in coerenza con le responsabilità gerarchiche organizzative e l'organigramma aziendale e, nei casi in cui comportino l'attribuzione di poteri di spesa, con l'indicazione delle relative soglie. Allo stato attuale, il sistema di deleghe e procure prevede poteri di rappresentanza, gestionali, di firma e/o di spesa in capo agli Amministratori Delegati e ad altri soggetti all'interno dell'organizzazione aziendale in ragione di specifiche necessità operative. I poteri conferiti sono oggetto di aggiornamento in funzione degli eventuali cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura.

Per le procure generali verso terzi/enti esterni, il responsabile del conferimento (CdA, AD, DG ...) può valutare la necessità, firmare e formalizzare l'atto, eventualmente su proposta del Responsabile di Funzione.

Per le deleghe interne operative/funzionali è il Responsabile di Funzione che può, nei limiti previsti dall'organigramma e dalla struttura delle deleghe aziendali, attribuire deleghe specifiche all'interno della propria area, ma sempre previa autorizzazione/raccordo con l'AD di riferimento ovvero la Direzione Generale o gli organi apicali secondo l'organigramma aziendale e nel rispetto della procedura formale prevista.

I requisiti essenziali del sistema delle deleghe e delle procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e - ove occorra - anche di procura (v. "Procedura per gestione di procure-deleghe nei rapporti con PA");
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile: - i poteri del delegato, precisandone i limiti; - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente; - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite; - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

## CAPITOLO 2

### Quadro Normativo di Riferimento e Finalità del Modello

#### 2.1 Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il presente Modello è adottato in attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo Decreto), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

La disciplina è stata emanata in attuazione della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, e rappresenta un'implementazione degli obblighi assunti dall'Italia in sede internazionale, in particolare della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (26 luglio 1995); della Convenzione dell'Unione Europea contro la corruzione (26 maggio 1997) e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri (17 dicembre 1997).

Con il D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha inteso attribuire responsabilità diretta all'Ente, in quanto centro autonomo di interessi e decisioni, qualora l'illecito sia posto in essere da soggetti che agiscono per suo conto o nel suo interesse, sia essi apicali che sottoposti.

In particolare, il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la possibilità di attribuire responsabilità amministrativa e penale agli Enti per determinati reati (c.d. "reati presupposto"), commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da soggetti apicali (es. amministratori, direttori, dirigenti) oppure da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (es. dipendenti, collaboratori, consulenti).

I concetti di interesse e vantaggio, secondo l'interpretazione giurisprudenziale, devono essere letti in modo funzionale: l'interesse sussiste quando l'autore del reato agisce con l'intento di avvantaggiare l'Ente, anche se il risultato non si verifica; il vantaggio, invece, sussiste quando l'Ente trae un'utilità, anche solo indiretta, dalla commissione del reato.

#### 2.2 Autori del reato: soggetti apicali e sottoposti a direzione

L'Ente può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato quando detto reato e le relative sanzioni sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto ed a condizione che il reato - come detto - sia stato commesso, nel suo interesse o a suo vantaggio, dai seguenti soggetti:

- a) Soggetti Apicali<sup>1</sup>, ossia "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di"

---

<sup>1</sup> È Soggetto Apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'Ente (ad esempio, il Presidente della società), di amministrazione o direzione (ad esempio, gli Amministratori ed i Direttori Generali); tali funzioni possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il Direttore di una filiale o di una divisione). Si considera in posizione apicale colui che esercita la

*autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"* (art. 5, co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001);

- b) Soggetti Sottoposti<sup>2</sup>, ossia persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, co. 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001).

I soggetti sottoposti non sono solo coloro che hanno con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, bensì anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*.<sup>3</sup>

Si precisa che la sola esistenza in capo all'autore del reato dei rapporti soggettivi sopra qualificati non è, di per sé, sufficiente a far sorgere la responsabilità della persona giuridica. L'Ente risponde, infatti, del reato nei casi in cui il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'Ente stesso o nei casi in cui il reato commesso si riveli comunque vantaggioso per l'Ente.

Addirittura, secondo l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

L'Ente, al contrario, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per affermare la responsabilità dell'Ente è necessario anche accertare una forma di colpa organizzativa ossia l'Ente risponde per NON aver adottato o attuato efficacemente un modello di prevenzione idoneo a evitare la commissione di reati della specie.

La colpa organizzativa consiste nella mancata adozione di regole, controlli, protocolli e presidi interni che avrebbero potuto impedire il verificarsi del fatto.

È questo il presupposto che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, oggetto del presente documento, intende neutralizzare.

### **2.3 Regime sanzionatorio previsto dal D. Lgs 231/01 nei confronti dell'Ente**

Come detto, D.Lgs. 231/2001 ha introdotto in Italia un regime di responsabilità amministrativa degli Enti per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti apicali o sottoposti.

---

gestione e il controllo dell'Ente, anche di fatto (ad esempio, l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione).

<sup>2</sup> Soggetti Sottoposti, sono tutti coloro che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'Ente, ossia ogni persona che abbia con l'Ente un qualsivoglia rapporto funzionale, tra cui i lavoratori subordinati, nonché i soggetti che intrattengono con l'Ente rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinanti ecc.), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, oltre i prestatori di lavoro occasionale.

<sup>3</sup> Relazione Illustrativa Ministeriale del giugno 2001 al D.Lgs. 231/01 in commento all'art. 5 del Decreto.

Tale regime prevede, oltre alla responsabilità penale delle persone fisiche, l'applicazione di un apparato sanzionatorio specifico direttamente nei confronti dell'Ente coinvolto.

Il sistema sanzionatorio 231 comprende sia sanzioni pecuniarie, proporzionate alla gravità dell'illecito e alla dimensione dell'Ente, sia sanzioni interdittive, che possono limitare o inibire l'esercizio di alcune attività aziendali.

Queste misure hanno l'obiettivo non solo di sanzionare l'Ente, ma soprattutto di prevenire la reiterazione di condotte illecite e incentivare l'adozione di modelli organizzativi efficaci e di presidi di controllo interni a tutela della legalità aziendale.

Quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico degli Enti le seguenti sanzioni amministrative:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

#### 1. La sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2001, ogni qualvolta venga accertato un illecito amministrativo dipendente da reato, all'Ente è sempre applicata una sanzione pecuniaria. Tale sanzione è determinata "per quote", in un numero compreso tra 100 e 1.000. Considerando che l'importo di ciascuna quota va da 258 a 1.549 euro, l'ammontare complessivo della sanzione può variare da un minimo di 25.800 euro fino a un massimo di 1.549.000 euro.

La determinazione concreta della sanzione pecuniaria avviene tenendo conto dei seguenti criteri: - la gravità del fatto commesso; - il grado di responsabilità della Società; - le iniziative adottate per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito e per prevenire il rischio di reiterazione; - la situazione economica e patrimoniale dell'Ente.

A questo proposito, la Relazione al Decreto (punto 5.1) chiarisce che, per valutare le condizioni economiche e patrimoniali, il giudice può esaminare i bilanci societari o altre scritture contabili idonee a rappresentare la situazione reale dell'Ente. In alcuni casi, sarà necessario valutare anche le dimensioni aziendali e la posizione occupata sul mercato, ricorrendo - se necessario - al supporto di consulenti e approfondendo le specificità della realtà imprenditoriale, compresa la solidità finanziaria e patrimoniale effettiva.

Inoltre, l'art. 12, comma 1, prevede che la sanzione pecuniaria venga ridotta della metà, e in ogni caso non possa superare 103.291 euro, qualora: a) l'autore abbia agito prevalentemente nell'interesse proprio o di terzi e la Società non abbia tratto alcun vantaggio, o solo un vantaggio minimo, dall'illecito o, b) il danno patrimoniale causato sia di particolare tenuità.

È inoltre prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) la Società ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è efficacemente adoperata in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati dello stesso tipo.

Se ricorrono entrambe queste condizioni, la sanzione è ulteriormente ridotta dalla metà ai due terzi, secondo quanto stabilito dall'art. 12, comma 2, dello stesso Decreto. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può mai essere inferiore a 10.329 euro.

## 2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, previste dall'art. 9, comma 2 del D.Lgs. 231/2001, possono consistere in: - interdizione dall'esercizio dell'attività; - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio); - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli eventualmente già concessi; - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, tali sanzioni hanno natura accessoria rispetto a quella pecuniaria e vengono applicate solo nei casi in cui siano espressamente previste per il reato in questione. Inoltre, sono subordinate alla sussistenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) la Società ha ricavato dal reato un profitto di rilevante entità e l'illecito è stato commesso da soggetti apicali, o da sottoposti quando la commissione è stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) ricorrono casi di reiterazione degli illeciti (ossia, la società commette un nuovo illecito nei cinque anni successivi a una condanna definitiva per un reato della stessa specie).

La durata delle sanzioni interdittive può variare da tre mesi a due anni.

Il tipo e la durata della sanzione sono determinati dal Giudice in relazione all'attività specifica cui si riferisce l'illecito, secondo i criteri previsti dall'art. 11 del Decreto (gravità del fatto, responsabilità dell'ente, attività di prevenzione, condizioni economiche) e tenendo conto della concreta efficacia preventiva della misura scelta.

Per quanto riguarda il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, esso può essere limitato a determinati tipi di contratto o a specifiche amministrazioni. Quanto all'interdizione dall'esercizio dell'attività, questa comporta anche la sospensione o la revoca delle relative autorizzazioni, licenze o concessioni e si applica solo quando le altre misure interdittive risulterebbero inadeguate.

Oltre che a seguito di sentenza definitiva, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare dal Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, quando vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente e un concreto pericolo di reiterazione di illeciti analoghi, o quando la società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

Non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive se: - il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e la società ne ha tratto solo un vantaggio minimo o nullo, oppure se - il danno patrimoniale causato è di particolare tenuità.

Nei casi di particolare gravità, l'interdizione può essere definitiva. In particolare, l'art. 16 del Decreto prevede l'interdizione definitiva dall'attività qualora la società abbia tratto da ripetuti reati un profitto di rilevante entità ed abbia già subito almeno tre condanne alla interdizione temporanea nei precedenti sette anni. Analogamente, il divieto definitivo di contrattare con la Pubblica Amministrazione o di pubblicizzare beni o servizi è disposto se la società è stata condannata per almeno tre volte nei sette anni precedenti per le stesse violazioni.

Infine, la normativa prevede che, qualora l'ente o una sua unità organizzativa siano strumentalizzati in modo stabile al fine di consentire o agevolare la commissione di reati per i quali è prevista la responsabilità 231, sia sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. In tal caso non si applicano le disposizioni relative alla riparazione delle conseguenze del reato (art. 17).

È importante ricordare che, le sanzioni interdittive non potranno essere applicate, (ferme restando le eventuali sanzioni pecuniarie) qualora prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado la società - ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato, - ha rimosso le carenze organizzative adottando modelli idonei a prevenire ulteriori violazioni, - ha messo a disposizione i profitti per la confisca.

### 3. La confisca

Il disposto dell'art. 19 del D.Lgs. 231/2001 prevede che nei confronti dell'Ente, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. La norma in esame dispone altresì che nei casi in cui non può essere eseguita la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### 4. La pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 231/2001, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

### Pluralità di illeciti e prescrizione

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 231/2001, quando la Società si trova ad essere responsabile per una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione, oppure per più illeciti commessi nello svolgimento della stessa attività (purché non sia ancora intervenuta sentenza, anche non definitiva, per alcuno di essi), si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave, aumentata fino al triplo. Tuttavia, l'importo così determinato non può mai superare la somma delle sanzioni applicabili per tutti i singoli illeciti.

Inoltre, qualora tra questi illeciti ricorrano le condizioni per l'applicazione di sanzioni interdittive, sarà applicata la misura prevista per l'illecito più grave.

Per quanto riguarda la prescrizione delle sanzioni amministrative, l'art. 22 del D.Lgs. n. 231/2001 prescrive che tali sanzioni si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data in cui il reato è stato consumato. Questo termine di prescrizione viene interrotto dalla richiesta di misure cautelari interdittive o dalla contestazione dell'illecito amministrativo.

### Delitti tentati

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso in cui la commissione dei reati sopra indicati avvenga nelle forme del solo tentativo, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto).

## **2.4 Estensione della responsabilità e reati commessi all'estero**

L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 estende l'efficacia del sistema di responsabilità amministrativa anche a condotte illecite compiute al di fuori dei confini nazionali da parte dell'Ente che abbia sede principale in Italia. Tale responsabilità è subordinata alla presenza delle condizioni e dei

limiti previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, e si applica qualora ricorrano i seguenti presupposti:

1. il reato è stato commesso fuori dal territorio italiano da una persona che riveste una funzione apicale o sottoposta alla direzione e vigilanza dell'Ente (ai sensi dell'art. 5 del Decreto);
2. l'Ente ha la propria sede principale in Italia;
3. il reato è perseguibile secondo i criteri giurisdizionali italiani, ovvero nei casi e alle condizioni previsti dal Codice penale;
4. le autorità dello Stato in cui il fatto è stato commesso non hanno già avviato o concluso un procedimento penale nei confronti dell'autore.

## **2.5 L'esonero dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il Decreto, agli articoli 6 e 7, prevede che l'Ente non risponde del reato se dimostra di aver adottato e attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e se ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello a un apposito organismo interno (Organismo di Vigilanza - OdV -).

Il Modello, per essere efficace così come previsto dall'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/01, deve rispondere a specifici requisiti, quali:

- a) identificazione delle attività a rischio;
- b) previsione di protocolli per la programmazione e lo svolgimento delle attività di formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) obblighi informativi verso l'OdV;
- e) sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

## **2.6 Le finalità del Modello 231 di Centro Style S.p.A.**

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo Ente, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Centro Style S.p.A., pertanto, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con le seguenti finalità:

- 1) assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- 2) sensibilizzare tutti coloro che operano in nome o per conto della Società e collaborano a qualsiasi titolo con la stessa, sull'importanza del rispetto delle norme;
- 3) mappare e presidiare le aree aziendali più esposte al rischio di reato;
- 4) rafforzare la cultura della legalità e della compliance normativa;
- 5) proteggere la reputazione e l'integrità della Società nei confronti di clienti, fornitori, istituzioni e *stakeholder*;
- 6) costituire un sistema organico di prevenzione e controllo in linea con i principi del D. Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mantenere nel tempo una efficace attuazione del Modello e un costante aggiornamento affinché conservi le tre funzioni principali ossia preventiva, di esonero e riparatoria.

A tale ultimo riguardo, il Modello verrà rivisto e modificato dal Consiglio di Amministrazione - anche su proposta dell'OdV -, alla luce di mutamenti che dovessero manifestarsi quali, a titolo esemplificativo: - accertamento di violazioni, elusioni o inefficacia delle misure contenute nel Modello; - significative modifiche dell'assetto organizzativo, della struttura societaria o dei processi operativi; - introduzione di nuove normative o aggiornamenti rilevanti della disciplina 231; - variazioni nel perimetro delle attività sensibili e nelle aree a rischio individuate.

Resta, quindi, in capo all'Organismo di Vigilanza anche il compito di: - suggerire, alle Funzioni competenti, la mappatura delle attività sensibili; - coordinarsi con l'Ufficio Risorse Umane e gli altri responsabili aziendali per la progettazione e l'attuazione dei programmi formativi sul Modello; - supervisionare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle evoluzioni normative e regolamentari.

I Responsabili delle Funzioni aziendali interessate sono chiamati a elaborare e proporre modifiche alle procedure operative di loro competenza ogniqualvolta queste risultino inefficaci o incoerenti con le finalità preventive del Modello, ovvero si renda necessaria una revisione per allineamento con le modifiche apportate al Modello stesso.

Ogni modifica o integrazione approvata dal Consiglio di Amministrazione viene comunicata formalmente all'Organismo di Vigilanza, che ne tiene traccia nell'ambito della propria attività di monitoraggio e vigilanza.

Tale approccio garantisce che il Modello rimanga costantemente aderente alla realtà aziendale di Centro Style S.p.A. e aggiornato rispetto al quadro normativo e operativo di riferimento.

## **CAPITOLO 3**

### **Struttura e Predisposizione del Modello**

#### **3.1 Struttura del Modello**

Il Modello si articola in due Parti di cui una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale definisce La Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo definisce: il quadro normativo di riferimento e i principi ispiratori; i Destinatari e l'ambito di applicazione del Modello, specificando le categorie di soggetti obbligati al rispetto delle normative; le finalità preventive del Modello, delineando le responsabilità e gli obiettivi di Centro Style S.p.A. in materia di legalità e trasparenza; le procedure di adozione, attuazione, comunicazione e aggiornamento del Modello stesso; la composizione, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sull'efficace attuazione e sull'osservanza delle regole; i flussi informativi e gli obblighi di segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza; il sistema disciplinare, comprensivo delle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni del Modello o di comportamenti non conformi ai principi aziendali.

La Parte Speciale, invece, individua, per ciascuna categoria di reati presupposto il cui rischio di commissione è stato valutato probabile/possibile/improbabile per la Società (es. reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati tributari, reati ambientali, ecc.):

1. le fattispecie di reato rilevanti

2. le attività a rischio di commissione reati
3. le Funzioni aziendali coinvolte
4. i comportamenti vietati e principi generali di condotta
5. le procedure e presidi di controllo.

Alcune tipologie di reato presupposto non sono state approfondite in quanto, alla luce delle attività effettivamente svolte da Centro Style S.p.A. e dei presidi di controllo già in essere, non presentano, allo stato attuale, profili di rischio tali da rendere ragionevolmente ipotizzabile la commissione nell'interesse o un vantaggio della Società. Per queste fattispecie, si è ritenuto, quindi, opportuno fare riferimento ai principi generali di comportamento già richiamati nel Modello e nel Codice Etico, i quali esprimono i valori su cui si basa l'organizzazione della Società, quali il rispetto della persona, la legalità, la correttezza nei rapporti istituzionali e commerciali, la tutela della dignità individuale, la salvaguardia del patrimonio culturale, la trasparenza e l'integrità delle condotte, nonché l'osservanza delle leggi e delle disposizioni dell'autorità giudiziaria.

Il Modello, infatti, si completa con:

- a) il Codice Etico che espone i valori fondanti, i principi di condotta e gli impegni etici assunti dalla Società; tale documento è parte integrante del Modello e si applica a tutti i Destinatari;
- b) il Sistema Disciplinare che prevede le sanzioni applicabili ai soggetti interni ed esterni in caso di violazione da parte loro del Modello e delle procedure correlate, assicurando la funzione deterrente e correttiva del sistema 231;
- c) i Protocolli e le Procedure aziendali, ossia l'insieme di documenti, regolamenti, linee guida, policy e istruzioni operative, che definiscono le modalità organizzative e i controlli specifici applicati ai processi sensibili.

Tali strumenti garantiscono l'applicazione del principio di segmentazione dei compiti e la tracciabilità delle attività.

Il Modello è, inoltre, strettamente integrato con l'insieme degli strumenti di controllo adottati dalla Società, tra cui:

- organigrammi e mansionari aggiornati;
- deleghe e procure coerenti con i poteri effettivi;
- sistema qualità e certificazioni;
- policy e regolamenti aziendali;
- audit interni e verifiche indipendenti (es. Revisore Legale, Collegio Sindacale).

### **3.2 Principi di riferimento e fonti metodologiche adottate nella redazione del Modello**

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Centro Style S.p.A. è stata realizzata tenendo conto, nello specifico:

- degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001,
- dei principi di cui alle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231"* elaborati da Confindustria nel giugno 2021;
- delle *"Linee guida per la redazione dei Codici di Comportamento ex D.Lgs. 231/01"* pubblicate dal Ministero della Giustizia il 10 febbraio 2025;
- *"Decalogo 231"* GIP Milano, dott.ssa Secchi del 09/11/2004 e delle indicazioni desunte dai provvedimenti giurisdizionali (tra le altre, sentenza della Cass., Sez. VI, sentenza n. 4535/2025; sentenza Tribunale di Milano, n. 1070 del 22 aprile 2024);

- delle *“Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui al 25 septies del D.Lgs. 231/01”* di INPS del 2023;
- dei *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* (CNDCEC, ABI, CNF, Confindustria)
- della circolare n. 83607 del 2012 della Guardia di Finanza (e successivi chiarimenti);
- delle Linee guida ANAC in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione n. 478 del 26/11/2025;
- delle peculiarità operative e strutturali della Società.

Il lavoro è stato svolto secondo un approccio multidisciplinare, con l'obiettivo di costruire un sistema coerente con i requisiti del D. Lgs. 231/2001 e realmente integrato nei processi aziendali.

### **3.3 Attività svolte per la definizione del Modello**

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 231/2001, il Modello di organizzazione e gestione deve contenere l'individuazione delle attività nel cui ambito potrebbero essere commessi reati. Da questo presupposto normativo ha preso avvio l'impostazione del Modello adottato da Centro Style S.p.A., che è stato costruito a partire da una mappatura analitica delle attività aziendali e delle strutture organizzative, al fine di identificare le aree operative esposte al rischio di commissione di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Tale ricognizione, quindi, ha consentito di strutturare il Modello in funzione della concreta realtà organizzativa della Società.

Il processo di elaborazione si è articolato in fasi distinte, sviluppate secondo criteri di tracciabilità, trasparenza e documentabilità, con l'obiettivo di assicurare la piena ricostruibilità del percorso seguito e la conformità ai requisiti previsti dalla normativa.

Il percorso adottato per la redazione del Modello si è articolato in più step, tra cui:

- A) Step 1: Centro Style S.p.A. ha raccolto ed esaminato i principali documenti organizzativi tra cui organigrammi, mansionari, procure e deleghe, regolamenti e comunicazioni interne; policy aziendale; sistema sanzionatorio esistente, etc.;
- B) Step 2: la Società ha, quindi, svolto audit interni e verifiche sul campo finalizzate a valutare in modo diretto e concreto l'adeguatezza dei controlli in essere e le eventuali criticità operative. In particolare, ha svolto colloqui mirati con i responsabili di Funzione e con i consulenti esterni nonché ha analizzato i processi relativi ai flussi informativi, ai registri di controllo, alla documentazione contabile e tecnica, anche in ottica di compliance settoriale (qualità, ambiente, salute e sicurezza, contratti, dogane);
- C) Step 3: la Società ha quindi proceduto a identificare le aree a rischio di commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01 al fine di individuare potenziali modalità attuative degli illeciti e valutarne la significatività e la probabilità di accadimento;
- D) Step 4: di seguito, sono stati analizzati e valorizzati i presidi aziendali già esistenti ovvero le prassi operative anche solo di fatto rispettate nella pratica (gap analysis);
- E) Step 5: infine, Centro Style S.p.A. ha individuato le carenze del sistema esistente ed ha proceduto ad integrare/redigere i protocolli con l'obiettivo di prevenire le ipotesi di rischio identificate.

L'intero sistema è stato costruito perseguendo l'obiettivo di realizzare un impianto di prevenzione tale da non poter essere eluso, se non mediante condotte dolose o fraudolente.

## **CAPITOLO 4**

### **Destinatari del Modello e ambito di applicazione**

#### **4.1 Destinatari**

Il presente Modello si applica a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività di Centro Style S.p.A. e che possono, anche solo potenzialmente, concorrere alla realizzazione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I Destinatari del Modello, quindi, sono gli Amministratori di Centro Style S.p.A. il Collegio Sindacale, i Soci e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione anche di fatto della Società. Sono Destinatari, inoltre, i dirigenti, i lavoratori subordinati/parasubordinati e coloro che siano legati alla Società da meri rapporti di para subordinazione (come agenti di commercio) o da altri rapporti di collaborazione, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia continuativa, coordinata con l'organizzazione aziendale e sottoposta alla direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, e che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società sui processi a Rischio. Sono inoltre, Destinatari quelle persone fisiche o giuridiche che, a qualunque titolo, rappresentino la Società verso l'esterno o comunque agiscano con i terzi per conto di Centro Style S.p.A.

#### **4.2 Obblighi dei Destinatari**

Tutti i Destinatari sono tenuti a:

- conoscere il contenuto del presente Modello e del Codice Etico della Società;
- astenersi dal porre in essere comportamenti contrari ai principi del Modello e alle procedure aziendali;
- collaborare attivamente con l'Organismo di Vigilanza, segnalando eventuali violazioni o anomalie riscontrate;
- partecipare alle attività di formazione e aggiornamento previste dalla Società in tema di Modello 231;
- contribuire, per quanto di propria competenza, al funzionamento del sistema di controllo interno.

#### **4.3 Ambito di applicazione del Modello**

Il Modello si applica a tutte le attività svolte da Centro Style S.p.A. in Italia e all'estero, ai processi interni (es. amministrazione, contabilità, risorse umane, produzione, sicurezza, logistica), nonché ai rapporti esterni con soggetti terzi rilevanti, enti pubblici, autorità di controllo, banche, dogane, ecc.

#### **4.4 Soggetti esterni (terzi) rilevanti ai fini del Modello 231**

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, si definiscono soggetti esterni rilevanti tutti quei terzi che, pur non rientrando tra i destinatari interni, svolgono un incarico o un'attività a favore di Centro Style S.p.A., tale da poter esporre la Società a responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Rientrano in tale categoria, le persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società per lo sviluppo o la gestione del business, come consulenti e partners commerciali; ovvero appaltatori e fornitori in genere. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, vi rientrano: agenti e rappresentanti commerciali (che esulano dal rapporto parasubordinato); Distributori e rivenditori esclusivi; Consulenti (fiscali, contabili e tributari, legali); spedizionieri, doganalisti e operatori per l'import/export; consulenti ambientali e per la sicurezza sul lavoro; consulenti tecnici (progettazione, industrializzazione, qualità); intermediari commerciali o

business developer; consulenti per il marketing, pubblicità e comunicazione; studi professionali incaricati di gestire pratiche verso enti pubblici; fornitori; partners commerciali o progettuali coinvolti in iniziative congiunte.

Tali soggetti, per quanto non formalmente “destinatari” del Modello, sono da considerarsi funzionalmente integrati nel perimetro di controllo preventivo e come tali sottoposti a verifiche e monitoraggi da parte dell’ODV. Centro Style S.p.A. richiede, quindi, ai suddetti soggetti il rispetto dei principi etico comportamentali e delle prescrizioni dettate dal Codice Etico e dal Modello. Vincolandosi al rispetto di tali documenti, anche attraverso specifici impegni contrattuali, tali soggetti si impegnano ad operare secondo correttezza e nel pieno rispetto delle leggi, anche nell’agire con i terzi per conto di Centro Style S.p.A.

## **CAPITOLO 5**

### **Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente**

#### **5.1 I reati presupposto**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per la Società sono espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che fanno riferimento al citato Decreto e che qui di seguito si riportano.

1. *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001)* [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D. Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019, dal D. Lgs n. 75/2020 e dal D.L. n. 13/2022]
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 - ter c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 105/23 e coordinato con la L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 105/23 e coordinato con la L. n. 137/2023]
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020, dal D. Lgs n. 150/22, dalla Legge n. 90/2024 e dalla L. n 80/25]
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) [modificato dal D.Lgs n. 184/21 e D. Lgs n. 150/22]
- Applicabilità dell’art. 322 - ter c.p. (Art. 640- quater c.p.) [introdotto dalla L. n. 90/24]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D. Lgs n. 75/2020, modificato dal D. Lgs n. 184/21 e dal D. Lgs n. 156/22]

2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)* [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019 e dalla L. 90/2024]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024]

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617- *bis*) [introdotto dalla Legge n. 90/2024]
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]
  - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]
  - Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *sexies* c.p.) [introdotto dalla L. 90/2024]
  - Circostanze attenuanti (art. 623-*quater* c.p.) [introdotto dalla Legge n. 90/2024]
  - Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [aggiunto dalla Legge n. 90/2024]
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
  - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinquies* c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
  - Circostanze attenuanti (Articolo 639-*ter* c.p.) [introdotto dalla Legge n. 90/2024]
  - Frode informatica (art. 640 - *ter* c.p.)
  - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)
  - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
  - Aggravante generica (art. 61.11 *decies* - c.p.)
3. *Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)* [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- Delitti di criminalità organizzata (art. 416 c.p.)
  - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91) [modificato dalla Legge n. 69/2015]
  - Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose (art. 416 *bis*. 1 c.p.) [modificato dalla Legge n. 60/2023]
  - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
  - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-*bis* aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
4. *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)* [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]
- Divieto temporaneo di contrarre con la Pubblica Amministrazione (art. 289-*bis* c.p.) [articolo introdotto dalla L. 3/2019]
  - Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [modificato dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024]
  - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]
  - Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
  - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
  - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015 e dalla L. n. 75/2020]
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019, dalla L. 75/2020, dal D.Lgs. n. 156/2022 e dal D.L. n. 92/2024]
  - Riparazione pecuniaria (art. 322 quater c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/19]
  - Circostanze attenuanti (art. 323-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 114/2024]
  - Causa di non punibilità (art. 323-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 114/2024]
  - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla L. 114/2024]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
  - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
  - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
  - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
  - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
  - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
  - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
  - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
  - Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
  - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
  - Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
  - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

- Frode nell’esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
  - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
  - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]
  - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
  - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
  - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) [articolo introdotto dalla L. n. 69/2015]
  - Non punibilità per particolare tenuità (art. 2621-ter c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
  - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
  - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
  - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
  - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
  - Omessa comunicazione del conflitto d’interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
  - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
  - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
  - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
  - Pene accessorie (art. 2635-ter)
  - Illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.)
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) [modificato dalla L. n. 132/2025]
  - Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 224/2023]
  - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003 e aggiornato dalla L. 80/2025]
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
  - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
  - Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n.60/2023]
  - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
  - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
  - Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
  - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
  - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
  - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)

- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (Art. 270-quinquies.3 c.p.) [articolo introdotto dalla L n. 80/2025]
  - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
  - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
  - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
  - Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
  - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
  - Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
  - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
  - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
  - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
  - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
  - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
  - Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti (art. 435 c.p.) [articolo introdotto e modificato dalla L. n. 80/2025]
  - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
  - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
  - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
  - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
  - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
  - Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.) [introdotto dalla L. 236/2016]
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
  - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
  - Tortura (art. 613-bis c.p.) [introdotto dalla L. 110/2017]
  - Istigazione del pubblico ufficiale a commettere tortura (art. 613-ter c.p.) [introdotto dalla L. 110/2017]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
  - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021 e Legge n. 132/2025]
  - Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) [modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
  - Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Sanzioni relative alle violazioni delle disposizioni del Reg. UE n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16/04/2014 (art. 187-ter.1 TUF) [introdotto dal D.Lgs. n. 107/2018]
  - Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
  - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
  - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
  - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
  - Sanzioni per il datore di lavoro ed il dirigente (art. 55 D.Lgs. n. 81/2008)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
  - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p., modificato dal D.Lgs. n. 184/2021)
  - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p., modificato dal D.Lgs. n. 184/2021)
  - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dalla L. 166/2024]
  - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p., modificato dal D.Lgs. n. 150/2022)
15. Delitti in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 211/2025]
- Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p. commi 1, 2 e 5, introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025)
  - Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter, commi 1 e 2, introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025)
  - Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater, comma 1, introdotto dal D.Lgs. n. 211/2025)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis, modificato dalla L. n. 406/81, dalla L. n. 248/2000 e dalla L. n. 7/2005 e L. n. 132/2025)
  - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
  - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla

- SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
  - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
  - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
  - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941)
  - Utilizzare, duplicare, riprodurre in modo abusivo opere o materiali protetti (art. 174-ter L. n. 633/1941) [inserito e modificato dalla L. n. 93/2023]
  - Obblighi di segnalazione e di notifiche (art. 174-sexies L. n. 633/1941) [introdotto dalla L. n. 143/2024]
  - Accordi tra SIAE, altri organismi di gestione collettiva ed entità di gestione indipendenti] (art. 181-bis L. n. 633/1941) [modificata dalla L. n. 166/2024]
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
18. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023 e dalla L. n. 82/2025]
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 137/2023]
  - Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.) [modificato dalla L. n. 137/2023]
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.)
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.) [modificato dalla L. n. 147/2025]
  - Impedimento del controllo (art. 452 - *septies* c.p. introdotto dalla L. n. 147/2025]
  - Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.)
  - Omessa bonifica (art- 452 - *terdecies* c.p. introdotto dalla L. n. 147/2025)
  - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018, modificato dalla L. n. 147/2025]
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.) [modificato dalla L. n. 82/2025]

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 82/2025]
  - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D. Lgs n.152/2006)
  - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6 L. n.150/1992)
  - Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255 - bis D. Lgs n.152/2006 introdotto dalla L. n. 147/2025)
  - Abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter D. Lgs n.152/2006 introdotto dalla L. n. 147/2025)
  - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs n.152/2006 modificato dalla L. n. 147/2025)
  - Combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis D. Lgs n.152/2006 introdotto dalla L. n. 147/2025)
  - Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs n. 152/2006)
  - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs n.152/2006, modificato dalla L. n. 147/2025)
  - Spedizione illegale di rifiuti (art. 259 D. Lgs n.152/2006) [modificato dalla L. n. 147/2025]
  - Aggravante dell'attività di impresa (art. 259 - bis D. Lgs n.152/2006 introdotto dalla L. n. 147/2025)
  - Delitti colposi in materia di rifiuti (art. 259 - ter D. Lgs n.152/2006 introdotto dalla L. n. 147/2025)
  - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs n.152/2006)
  - Sanzioni (art. 279 D. Lgs. n. 152/2006)
  - Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. n.202/2007)
  - Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. n.202/2007)
  - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993)
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]
  - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, commi 12, 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dalla L. n. 187/2024 e dal D.Lgs. n. 211/2025]
  - Sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (art. 22 comma 12-ter del D.Lgs. n. 286/98)
  - Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 18 ter D. Lgs. 286/1998 introdotto dalla L. n. 187 del 09/12/2024)
20. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
  - Circostanze aggravante (art. 604-ter) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
  - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
22. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo integrato dalla L. n. 157/2019 e modificato dai D.Lgs. n. 75/2020, n. 156/2022]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 74 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 75 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 76 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 4 D.Lgs. n. 74/2000 - introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020-)
- Omessa dichiarazione (art. 77 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 - introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 -)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 79 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 81 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 84 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 - articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. n. 87/2024 -)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 85 D.Lgs. n. 173/2024 già art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

23. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]

- Diritti doganali e diritti di confine (art. 27 D.Lgs. 141/2024)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. 141/2024)
- Fabbricazione clandestina di alcol e bevande alcoliche (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40-ter D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. 141/2024)
- Circostanze attenuanti (art. 40-quater D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati (art. 40-sexies D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995 modificato e introdotto dal D.Lgs. 141/2024)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Confisca (art. 44 D.Lgs. n. 504/95, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995, modificato e introdotto dal D.Lgs. n. 141/2024)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accise (art. 47 D. Lgs. 504/1995 introdotto e modificato dal D. Lgs. 141/2024)
- Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito dei prodotti sottoposti ad accise (art. 48 D. Lgs. 504/1995 introdotto e modificato dal D. Lgs. 141/2024)
- Irregolarità nella circolazione dei prodotti sottoposti ad accise (art. 49 D. Lgs. 504/1995 introdotto e modificato dal D. Lgs. 141/2024)
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024)

- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024 come modificato dal D. Lgs n. 81/2025)
  - Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (art. 94 introdotto e modificato dal D. Lgs. 141/2024)
24. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
  - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
  - Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
  - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
  - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
  - Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
  - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
  - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
  - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
  - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)
26. Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]
- Uccisione animali (art. 544 -bis c.p.)
  - Maltrattamento di animali (art. 544 -ter c.p.)
  - Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544 -quater c.p.)
  - Divieto di combattimento tra animali (art. 544 -quinquies c.p.)
  - Circostanze aggravanti (art. 544-septies c.p.)
  - Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)
27. Art. 26 D.Lgs. n. 231/02
- Delitto tentato (art. 56 c.p.)
28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
  - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
  - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
  - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
  - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
  - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]
  - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
29. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
  - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)
  - Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose (art. 416-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 60/2023]
30. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D. Lgs. 129/2024)
- Responsabilità dell'ente (art.34 D. Lgs. 129/2024)
  - Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)
  - Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)
  - Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114)

## **CAPITOLO 6**

### **Adozione e aggiornamento, diffusione del Modello, Formazione e Informazione**

#### **6.1 Adozione e aggiornamento del Modello**

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 rappresenta, per espressa previsione normativa, una prerogativa esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Centro Style S.p.A., al quale è altresì attribuito il compito di assicurarne l'efficace attuazione. Tale funzione comprende anche la responsabilità di procedere, con apposita delibera, all'approvazione degli eventuali aggiornamenti e adeguamenti ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità.

Le attività di aggiornamento hanno lo scopo di garantire, in maniera continuativa, l'idoneità e l'efficacia del Modello rispetto alla sua funzione preventiva e deterrente rispetto alla commissione dei reati presupposto.

#### **6.2 Diffusione del Modello**

Centro Style S.p.A. assicura la diffusione del Modello con l'obiettivo di garantire la piena comprensione delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente documento.

La diffusione del Modello avviene attraverso un sistema articolato di comunicazione interna ed esterna.

Per quanto riguarda la comunicazione interna, il Modello viene portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori tramite affissione in bacheche fisiche o digitali, pubblicazione sulla intranet aziendale e inserimento di apposite clausole nei contratti di lavoro e/o nelle lettere di incarico, prevedendo l'impegno al rispetto dei principi del Modello stesso. L'avvenuta presa visione è tracciata tramite dichiarazioni scritte o mediante funzionalità digitali (ad esempio, flag su piattaforma intranet aziendale). Viene inoltre attuata la comunicazione agli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, soci), mediante consegna formale della documentazione e con inserimento all'ordine del giorno delle relative riunioni di approvazione o aggiornamento.

Circa la comunicazione esterna nei confronti di terzi rilevanti (fornitori, consulenti, agenti, partners contrattuali), la diffusione del Modello si attua, oltre che con l'inserimento di apposite clausole contrattuali di compliance anche mediante le richieste di adesione ai principi del Modello tramite strumenti istituzionali quali la pubblicazione di estratti (Parte Generale) sul sito web aziendale e l'invio di comunicazioni formali.

Tale sistema di diffusione garantisce un'effettiva e documentabile circolazione del Modello, assicurando la conoscibilità, la trasparenza e il tracciamento della presa visione per tutti i destinatari rilevanti, interni ed esterni.

### **6.3 Formazione**

Centro Style S.p.A. garantisce lo svolgimento di attività formative periodiche (che potranno essere sia in presenza/da remoto, sia in modalità e-learning), differenziate per contenuti, modalità e livello di approfondimento in funzione dei destinatari.

Le attività formative, per la loro importanza, sono obbligatorie, documentate (con test di verifica ed eventuale attestazione di partecipazione), nonché tracciate tramite strumenti informatici o registro cartaceo e coordinate con le attività dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione è ritenuta elemento essenziale per l'efficacia del Modello, sia nella fase di adozione iniziale sia in occasione di aggiornamenti successivi.

## **CAPITOLO 7**

### **L'Organismo di Vigilanza**

#### **7.1 Composizione, durata in carica, decadenza e revoca**

Secondo la previsione di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità che consegue la commissione di un reato presupposto se, tra l'altro, ha attribuito il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, sul suo funzionamento e aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza indipendente e dotato di professionalità per l'espletamento delle funzioni attribuitigli, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed operante in via continuativa.

In ottemperanza a tali disposizioni, il Consiglio di Amministrazione di Centro Style S.p.A. identifica e nomina un Organismo di Vigilanza (in seguito anche solo OdV) a struttura monocratica - con possibilità di passaggio a una composizione collegiale in caso di opportunità/necessità -.

L'OdV esercita i propri compiti in posizione (come detto) di autonomia rispetto alla direzione operativa e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza alcun vincolo gerarchico.

L'OdV di Centro Style S.p.A. deve possedere i seguenti requisiti:

- a) *Autonomia funzionale e indipendenza*, in quanto agisce con poteri decisionali separati dalla struttura gestionale, esercitando funzioni di controllo senza subordinazione gerarchica o condizionamenti interni. I requisiti di autonomia e indipendenza sono garantiti all'OdV anche dal fatto che può svolgere segnalazioni direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, *bypassando* i livelli dirigenziali intermedi, può accedere senza limitazioni a documenti, dati e strutture aziendali per condurre verifiche ispettive *motu proprio*, nonché ha diritto è dotato anche di un *budget* annuo autonomo e può decidere autonomamente le spese entro tale limite;
- b) *Professionalità*, assicurata dalla competenza in ambito giuridico, organizzativo e di controllo, nonché dalla facoltà di avvalersi, ove ritenuto opportuno, delle specifiche professionalità dei responsabili delle varie Funzioni interne alla Società e di Consulenti esterni;
- c) *Continuità d'azione*; l'OdV svolge in modo regolare, programmato e strutturato l'attività di vigilanza e controllo della efficace attuazione e adeguatezza del Modello, nonché del suo aggiornamento e miglioramento continuo.

È causa di ineleggibilità e di decadenza dal ruolo dell'Organismo di Vigilanza (o di membro dello stesso in caso di organismo collegiale), una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in *more uxorio*, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e l'attività di revisione, nonché gli altri soggetti che la legge indicata espressamente inidonei a ricoprire il ruolo di OdV;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza (o di membro dello stesso in caso di organismo collegiale), in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza (o di membro dello stesso in caso di organismo collegiale);
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il ruolo di OdV (o di membro dell'OdV) può essere affidato ad un professionista esterno alla Società.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, dura in carica tre (3) anni, con possibilità di essere confermato alla scadenza.

L'OdV redige, una volta insediato, un proprio Regolamento di funzionamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che disciplina l'organizzazione interna e le modalità operative e

nel quale sono anche previste specifiche cause di ineleggibilità, decadenza e revoca per tutelare l'integrità della funzione.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare il componente dell'OdV (ovvero un membro in caso di OdV collegiale) esclusivamente per giusta causa, con parere del Collegio Sindacale.

Se l'OdV (ovvero un suo membro in caso di Organismo collegiale) rinuncia all'incarico, questo ne deve dare formale comunicazione al Consiglio di Amministrazione che provvede a nuova nomina.

## **7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Come detto, all'OdV sono attribuite le funzioni di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01 e, specificamente *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Nello specifico, l'OdV, è tenuto a:

- monitorare che le regole, i protocolli e le procedure siano effettivamente applicate e funzionino nella prevenzione dei reati; ciò implica controlli periodici su attività, processi e comportamenti aziendali per individuare eventuali anomalie, inefficienze o violazioni rispetto al Modello;
- raccogliere e valutare le segnalazioni e le informazioni ricevute dai destinatari del Modello (dipendenti, collaboratori, ecc.) in merito al rispetto delle procedure e alla presenza di rischi o irregolarità, indicando ai vertici e/o alle competenti Funzioni aziendali le azioni correttive necessarie;
- verificare che le procedure siano conosciute e rispettate da tutto il personale e che il sistema disciplinare previsto sia applicato in caso di infrazioni;
- promuovere e monitorare corsi ed eventi finalizzati alla diffusione della cultura della legalità e della conoscenza del Modello in azienda;
- analizzare periodicamente l'idoneità del Modello rispetto ai cambiamenti normativi (ad es. introduzione di nuovi reati o modifiche delle fattispecie), modifiche organizzative o operative della Società, risultati dei controlli interni, nuove attività o processi aziendali;
- formulare raccomandazioni di aggiornamento del Modello e dei suoi allegati (Codice Etico, mappatura dei rischi, procedure specifiche) quando emergano nuove aree di rischio, mutamenti interni o esterni, oppure quando si rilevino inefficienze o violazioni sistematiche;
- trasmettere le proposte di modifica o revisione formale del modello al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale;
- assicurarsi che i cambiamenti siano ricevuti nei documenti ufficiali e che siano comunicati tempestivamente a tutti i destinatari le modifiche apportate;
- svolgere controlli ordinari e programmati di routine sulle attività dei processi ritenuti sensibili;
- svolgere controlli non programmati ("a sorpresa"), anche su base campionaria, volti a verificare la regolarità e l'efficacia delle procedure per prevenire condotte elusive;
- documentare i controlli svolti e, se del caso, comunicare i risultati di tali controlli agli organi sociali secondo le modalità definite dal Modello.

L'OdV per l'espletamento delle su indicate attività dispone di poteri investigativi, organizzativi e finanziari, con libero accesso alla documentazione aziendale rilevante per la verifica del corretto funzionamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse finanziarie ritenute di anno in anno opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico conferito.

### **7.3 Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV mantiene un costante canale di comunicazione sia con il Consiglio di Amministrazione sia con il Collegio Sindacale.

Almeno una volta all'anno, l'OdV presenta una relazione scritta che riassume le attività svolte, i controlli effettuati, gli esiti delle verifiche e i principali risultati ottenuti, oltre alla segnalazione di eventuali criticità emerse.

Il rapporto diretto tra OdV e Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale permette di coordinare l'attività di vigilanza con gli organi di vertice e di controllo della Società, assicurando una gestione trasparente ed efficace del Modello.

### **7.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede (all'art. 6), tra i requisiti che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV, volti a garantire il monitoraggio del funzionamento, dell'efficace attuazione e dell'osservanza del Modello, al fine di dimostrarne l'idoneità a prevenire i reati presupposto e a esonerare la Società da responsabilità ai sensi del citato Decreto.

Tali flussi costituiscono obblighi organizzativi interni (distinti, quindi, dai canali di segnalazione Whistleblowing disciplinati dal D.Lgs. 24/2023 - cfr. *infra* -) e hanno ad oggetto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, informazioni relative ad anomalie o criticità nell'esecuzione delle attività sensibili; insorgenza di nuovi rischi; esiti di controlli, audit e verifiche interne; procedimenti disciplinari avviati e relative sanzioni; provvedimenti di Autorità giudiziarie o amministrative rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; modifiche organizzative significative; operazioni o comportamenti potenzialmente a rischio di commissione di reati presupposto.

Ogni Destinatario del Modello come pure ogni soggetto terzo rilevante (consulenti, partners commerciali...) è, pertanto, tenuto a trasmettere all'OdV, in modo adeguato e tempestivo, ogni informazione rilevante in tal senso, anche se riferita a situazioni isolate o non ricorrenti, purché potenzialmente significative ai fini della vigilanza sul Modello.

I flussi informativi sono trasmessi mediante la casella di posta elettronica interna dedicata (indirizzo mail: [odv@centrostyle.it](mailto:odv@centrostyle.it)) accessibile esclusivamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e utilizzata unicamente per finalità connesse all'esercizio delle funzioni di vigilanza.

I flussi informativi hanno natura bidirezionale e consentono non solo ai Destinatari del Modello (o Soggetti terzi rilevanti) di informare l'Organismo di Vigilanza, ma anche a quest'ultimo di interagire con gli stessi soggetti.

L'OdV conserva la documentazione rilevante in un archivio (cartaceo ed elettronico) riservato e collocato in luogo designato dallo stesso Organismo (presso la sede della Società o presso altro diverso luogo individuato dall'OdV), garantendo la protezione dei dati raccolti.

## **CAPITOLO 8**

### **8. Sistema di Segnalazione (Whistleblowing)**

#### **8.1 Finalità e principi generali**

Centro Style S.p.A., in conformità al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alla Direttiva UE 2019/1937 (Whistleblowing), oltre ai tradizionali canali previsti per i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza (OdV) di cui al capitolo 7 – ad esempio report periodici e comunicazioni su fatti rilevanti per il D.Lgs. 231/01– ha istituito uno specifico canale autonomo di segnalazione interna.

Il sistema Whistleblowing si propone di favorire un ambiente lavorativo etico, garantendo a tutti coloro che operano per conto della Società la possibilità di segnalare comportamenti, atti od omissioni che possano compromettere l'integrità della Società o violare normative interne ed esterne.

Le segnalazioni devono avvenire in buona fede e con la certezza di una gestione riservata e imparziale, in un contesto privo di ritorsioni o discriminazioni.

Il sistema rappresenta, a tutti gli effetti, uno dei presidi fondamentali a sostegno del Modello e dell'efficacia complessiva della compliance aziendale.

Per quanto attiene alla disciplina di dettaglio delle modalità di gestione delle segnalazioni, Centro Style S.p.A. ha adottato un apposito Regolamento Whistleblowing, che costituisce parte integrante del presente Modello e ne specifica i canali, le procedure operative e le tutele.

Le rappresentanze sindacali sono state coinvolte (come *ex lege* previsto) sull'aggiornamento del canale di segnalazione interna in occasione dell'adozione del Modello.

## **8.2 Ambito soggettivo e oggettivo**

Il sistema di Whistleblowing di Centro Style S.p.A. è aperto a una pluralità di soggetti, tra cui dipendenti, collaboratori, tirocinanti, consulenti, fornitori, ex dipendenti, candidati e soggetti che abbiano o abbiano avuto rapporti contrattuali o professionali con la Società.

Le segnalazioni possono riguardare violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea, condotte illecite, comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, del Modello o delle policy aziendali, nonché qualsiasi atto od omissione che possa arrecare un danno alla Società o alla collettività.

Per l'elenco esaustivo delle materie oggetto di segnalazione e delle modalità operative, si rimanda al dettaglio di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 24/23 e all'apposito Regolamento Whistleblowing, pubblicato anche sul sito aziendale.

## **8.3 Canali di segnalazione attivati**

Centro Style S.p.A. ha previsto strumenti concreti per consentire l'invio di segnalazioni in modo semplice, sicuro e tracciabile.

La Società ha individuato nell'OdV il soggetto incaricato alla gestione delle segnalazioni in questione.

Qualora l'OdV monocratico/gestore della valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, si trovi in ipotesi di conflitto di interessi (lo stesso potrebbe coincidere con la persona segnalante, con la persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, oppure potrebbe trovarsi in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui agli artt. 6 e 7 del d.P.R. n. 62/2013), gestore di detta segnalazione sarà il Responsabile della funzione HR, soggetto adeguatamente formato che sostituirà temporaneamente l'OdV, garantendo la continuità nella

gestione efficace delle segnalazioni, indipendenza e autonomia della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. Qualora anche il sostituto individuato si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi sopra richiamate con riferimento al gestore, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante canale esterno, ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di assenza superiore a sette (7) giorni dell'OdV quale gestore della segnalazione, il Responsabile della funzione HR lo sostituirà per detto periodo, così da garantire la continuità gestionale del canale e il rispetto dei termini di legge (ricevuta entro 7 giorni, riscontro entro 3 mesi).

È possibile svolgere le segnalazioni attraverso un canale interno ed uno esterno.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- mediante la piattaforma informatica *Whistleblowing Defender*, disponibile al link <https://Whistleblowing.centrostyle.it>;
- attraverso un colloquio diretto e orale, da effettuare entro un termine ragionevole e da concordarsi previamente con l'OdV, mediante richiesta telefonica di prenotazione tramite chiamata al n. 02/58430276 attivo nei giorni da lunedì al venerdì, dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00. **Solo ed esclusivamente** in caso di conflitto di interessi o di assenza prolungata (oltre 7 giorni lavorativi) - preventivamente comunicata - dell'OdV, il segnalante può inoltrare la richiesta di incontro orale al Responsabile della funzione HR, utilizzando il seguente recapito telefonico: 0332/270293; nei giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00.

Invece, per quanto attiene il canale esterno, al ricorrere di specifiche condizioni (per le quali si rimanda alle previsioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 24/23), le segnalazioni possono essere inoltrate ad ANAC, tramite la piattaforma dedicata e disponibile sul sito di detto Ente, in forma scritta o orale.

Al segnalante, inoltre, alla presenza di specifiche condizioni indicate nell'art. 15 del D.Lgs. 24/23, è riconosciuta la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Tutti i canali assicurano la piena tutela della riservatezza del Segnalante e della documentazione trasmessa, in conformità anche con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

#### **8.4 Gestione delle segnalazioni**

Ogni segnalazione viene gestita seguendo una procedura accuratamente definita, che prevede la verifica della procedibilità della segnalazione, la protocollazione e custodia della stessa, l'istruttoria dei fatti segnalati con preliminare analisi dell'ammissibilità della segnalazione, la verifica e la comunicazione dell'esito, se del caso, l'attivazione dell'Organismo di Vigilanza. Le verifiche si concludono, di norma, entro tre mesi, salvo proroghe motivate e sono orientate alla verifica dei fatti, alla tutela delle parti coinvolte e all'attivazione, se necessario, di misure correttive e/o sanzionatorie.

Ove, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o apparisse tale), l'OdV provvede a dare tempestiva comunicazione dei fatti segnalati a seconda delle rispettive attribuzioni, al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione Generale, alla Funzione HR, o al Collegio Sindacale, per effettuare le valutazioni di competenza ed eventualmente avviare i procedimenti disciplinari e/o adottare le misure correttive o mitigative più opportune.

Nel caso in cui la segnalazione risultasse manifestamente infondata, l'OdV informa gli Organi/Funzioni di competenza affinché si avvii il procedimento di irrogazione della sanzione nei confronti del Segnalante. Tale sanzione sarà applicata: a) in conformità alle norme giuslavoristiche vigenti e al CCNL applicabile alla Società se si tratta di un dipendente; b) secondo le previsioni contrattuali nel caso di soggetti terzi con rapporto contrattuale; c) ai sensi delle norme in materia di responsabilità civile e penale qualora si tratti di soggetti terzi privi di qualsiasi rapporto contrattuale con la Società.

La procedura completa di gestione è contenuta nel Regolamento pubblicato sul sito.

### **8.5 Tracciatura e conservazione**

Le segnalazioni e la documentazione ad esse connessa sono oggetto di archiviazione (digitale e cartacea) protetta e tracciata, accessibile esclusivamente ai soggetti autorizzati.

Le informazioni vengono conservate per almeno cinque anni, nel rispetto dei principi di sicurezza, integrità e riservatezza.

### **8.6 Tutela del Segnalante e del Segnalato**

Centro Style S.p.A. si impegna a garantire che il Segnalante non subisca conseguenze pregiudizievoli per aver agito in buona fede.

Viene assicurata la protezione da qualsiasi ritorsione o discriminazione, estesa anche a colleghi, familiari, facilitatori e soggetti connessi al Segnalante.

Anche i diritti del soggetto segnalato vengono tutelati, nel rispetto del principio del contraddittorio e della presunzione di innocenza.

Le segnalazioni prive di elementi concreti, calunniose o manifestamente infondate non saranno prese in considerazione e, qualora ne ricorrano i presupposti, potranno comportare l'applicazione delle conseguenze disciplinari, contrattuali e/o legali.

### **8.7 Sanzioni e responsabilità**

L'adozione impropria del sistema di segnalazione può comportare conseguenze disciplinari e/o contrattuali e/o legali.

Saranno perseguite le segnalazioni dolose o in mala fede, gli atti ritorsivi nei confronti del segnalante, nonché la gestione negligente o impropria delle segnalazioni.

La Società si riserva altresì la facoltà di intraprendere azioni legali, anche in sede penale o civile, a tutela della propria immagine e integrità.

### **8.8 Formazione, aggiornamenti e reportistica**

La Società promuove attività formative/informative dedicate ai canali di segnalazione e alla tutela dei soggetti coinvolti, al fine di diffondere la cultura della legalità e della trasparenza.

Il Regolamento Whistleblowing viene aggiornato periodicamente, reso disponibile sul sito e nella intranet aziendale.

## **CAPITOLO 9**

### **Sistema Disciplinare e Regime Sanzionatorio**

#### **9.1 Premessa**

La efficace attuazione del Modello di Centro Style S.p.A. non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, che rappresenta un presidio fondamentale per il rispetto delle procedure interne e per la prevenzione dei reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'art. 6, comma 2, lett. e) (per i soggetti in posizione apicale) e l'art. 7, comma 4, lett. B) (per i soggetti sottoposti all'altrui direzione) del Decreto richiedono espressamente che il Modello preveda *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso"*.

Le sanzioni prescindono dall'eventuale instaurazione o dall'esito di procedimenti penali e/o amministrativi e sono irrogate sulla base del principio di autonomia della responsabilità disciplinare.

Il sistema sanzionatorio è informato alla legislazione vigente e alle previsioni dei contratti collettivi di lavoro applicabili (CCNL Terziario Distribuzione e Servizi - Confcommercio - e CCNL Dirigenti Commercio), dello Statuto dei Lavoratori, delle disposizioni contrattuali e di quelle legali.

Il sistema disciplinare è articolato nel rispetto del principio della gradualità, prevedendo sanzioni proporzionate al ruolo ricoperto dall'autore dell'infrazione nell'organizzazione aziendale, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta per la Società in termini di esposizione al rischio reato.

Il sistema sanzionatorio è redatto per iscritto ed è oggetto ad adeguata divulgazione, mediante attività informative e formative rivolte ai Destinatari, affinché ne sia garantita la piena conoscenza e consapevolezza, in coerenza con i principi di trasparenza e prevenzione.

Nell'ambito del sistema disciplinare delineato nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza, qualora accerti comportamenti in violazione delle procedure aziendali, delle regole di condotta stabilite dal Modello, dal Codice Etico o dalla Policy Whistleblowing, dopo aver svolto la necessaria istruttoria, redige una relazione e la trasmette agli organi o alle Funzioni competenti. In particolare, la relazione viene indirizzata alla Funzione HR e/o al Consiglio di Amministrazione e/o alla Direzione Generale e/o al Collegio Sindacale, a seconda delle rispettive attribuzioni. Tali Organi o Funzioni provvedono a effettuare le valutazioni di competenza, ad avviare eventualmente i procedimenti disciplinari; a coinvolgere, se del caso, l'Assemblea dei Soci; nonché ad adottare le misure correttive o mitigative più opportune.

#### **9.2 Destinatari e doveri**

Sono Destinatari del presente sistema disciplinare i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i soci e i sindaci, nonché i collaboratori interni nonché i soggetti terzi rilevanti (fornitori, consulenti e *partners* commerciali...), secondo quanto previsto nei relativi contratti.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare, oltre le norme di legge e i regolamenti aziendali, anche le disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nella Policy Whistleblowing adottati dalla Società.

### 9.3 Requisiti del sistema sanzionatorio

Ma quali sono i criteri specifici per determinare le procedure e la misura da applicare in caso di violazione del Modello e garantire, quindi, un sistema sanzionatorio efficace?

Nel silenzio del D. Lgs n. 231/01, questi criteri sono desumibili dalla interpretazione dottrinale e giurisprudenziale formatasi in punto, che possono così riassumersi:

- gravità della violazione e danno effettivo o potenziale arrecato alla Società;
- intenzionalità o colpa della condotta;
- ruolo e responsabilità gerarchica del soggetto coinvolto;
- specificità, tempestività ed immediatezza;
- idoneità a svolgere funzione effettivamente deterrente;
- recidiva e precedenti disciplinari;
- circostanze aggravanti o attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- garanzia del contraddittorio.

Le violazioni più gravi, capaci di compromettere la fiducia tra la Società e il soggetto coinvolto, potranno comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro o contrattuale.

### 9.4 Violazioni rilevanti

Costituiscono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, violazioni rilevanti:

- inosservanza delle disposizioni del Modello 231;
- inosservanza dei principi contenuti nel Codice Etico;
- mancato rispetto delle procedure aziendali o dei flussi informativi verso l'OdV;
- violazioni delle disposizioni sul *Whistleblowing* (es. ritorsioni, violazioni della riservatezza, ostacolo alla segnalazione);
- mancata partecipazione senza giustificato motivo ai corsi di formazione obbligatoria;
- mancata, incompleta o falsa documentazione delle attività svolte;
- omissione dei controlli da parte dei superiori gerarchici;
- adozione di comportamenti volti ad eludere i presidi di controllo o ingiustificato rifiuto di dare informazioni.

### 9.5 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti in violazione del Modello da parte dei dipendenti sono sanzionati in conformità al CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio) e ai Regolamenti aziendali.

A titolo esemplificativo, sono considerati comportamenti sanzionabili:

- Biasimo: - *verbale*, in caso di mancata attenzione occasionale nell'applicazione delle procedure aziendali o inosservanze formali senza danno o rischio concreto per la Società; - *scritto*, per inosservanza delle procedure o omissione di comunicazioni obbligatorie all'Organismo di Vigilanza che non abbiano arrecato danno effettivo, come la tardiva trasmissione di documenti.
- Multa fino all'importo di quattro (4) ore di retribuzione: comminata in caso di reiterazione di violazioni formali o inosservanza di disposizioni interne, come la mancata registrazione di attività indicata dalle procedure come obbligatoria.
- Sospensione fino a dieci (dieci) giorni: per comportamento negligente che comprometta l'efficacia dei controlli, omissione significativa di cautele procedurali o violazione delle

misure di sicurezza, oppure condotte che (pur non determinando danni immediati) espongono la Società a un rischio concreto per l'integrità dei beni aziendali o al pericolo di responsabilità amministrativa, anche per omesso rispetto delle procedure previste dal Modello.

- Licenziamento (con o senza preavviso): disposto nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico di Centro Style S.p.A. delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, ovvero ponga in essere condotte, anche riconducibili a quelle già elencate, che arrechino un grave pregiudizio all'integrità, alla reputazione o al patrimonio della Società. La tipologia di licenziamento (con o senza preavviso) sarà valutata in funzione della gravità oggettiva e soggettiva del comportamento e della lesione del vincolo fiduciario. Rientrano in questa ipotesi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la falsificazione di documenti, l'elusione dei controlli interni, il compimento di atti contrari al Codice Etico, la reiterata inosservanza di procedure aziendali o dei presidi di controllo, la commissione di gravi violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro che pongano a rischio l'incolumità propria o altrui, e ogni altra condotta che possa comportare l'applicazione di misure sanzionatorie a carico della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01 o che arrechi un grave pregiudizio (di qualsivoglia natura) alla Società.

Se la segnalazione riguarda un dipendente non dirigente, l'OdV trasmette la relazione alla Funzione HR, competente ad avviare il procedimento disciplinare secondo CCNL applicabile.

## **9.6 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti**

Il rapporto dirigenziale in Centro Style S.p.A. è improntato su un vincolo fiduciario rafforzato, fondato su requisiti di integrità, responsabilità e leadership. I dirigenti rappresentano non solo la struttura decisionale della Società, ma anche un riferimento valoriale per i collaboratori e per gli interlocutori esterni.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure correlate costituisce pertanto un obbligo fondamentale per i dirigenti, i quali sono altresì tenuti a promuoverne l'osservanza da parte dei propri collaboratori gerarchicamente sottoposti.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello da parte dei dirigenti, comprese condotte omissive o commissive che consentano o agevolino comportamenti non conformi da parte di dipendenti sottoposti, la relazione dell'OdV è trasmessa alla Direzione Generale, competente ad adottare i provvedimenti disciplinari previsti. Nei casi di particolare gravità, la relazione viene trasmessa al Consiglio di Amministrazione, che assume le decisioni di competenza.

Le violazioni non gravi (es. inottemperanza a obblighi di segnalazione, ritardo nella trasmissione di informazioni, inosservanza di procedure minori) che non giustificano sanzioni espulsive, sono gestite dalla Direzione Generale supportata dalla Funzione Risorse Umane attraverso misure proporzionate (es. censura scritta con richiamo formale all'osservanza del MOG; modifica delle deleghe; revisione degli incentivi; riduzione dei *bonus*) e/o con Piani di formazione/correzione delle criticità emerse.

Per violazioni gravi o reiterate (es. omissione di controlli essenziali, comportamenti che espongono l'Ente a responsabilità ex D. Lgs. 231/2001) può essere disposto il licenziamento senza preavviso, qualora sia compromesso irrimediabilmente il rapporto fiduciario alla base del vincolo contrattuale.

Qualora la condotta del dirigente integri una fattispecie penalmente rilevante e sia avviato un procedimento giudiziario, la Società, in ossequio al proprio dovere di protezione dell'interesse

aziendale, potrà anche adottare una o più delle seguenti misure, laddove non venga disposta la risoluzione del rapporto di lavoro:

- limitazione cautelare temporanea delle funzioni operative e delle deleghe gestionali, con assegnazione di compiti compatibili con l'esigenza di tutela aziendale;
- ricollocamento in posizione neutra o fuori dalle linee decisionali, fino alla conclusione dell'iter istruttorio interno e/o giudiziario;
- monitoraggio rafforzato dell'operato del dirigente mediante affiancamento o supervisione diretta da parte della Direzione Generale o di altro soggetto di fiducia nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Tali misure, adottate in via cautelare e senza natura sanzionatoria, sono volte a garantire l'operatività e l'affidabilità dell'organizzazione, in attesa della definizione del/i procedimento/i in corso.

Laddove le violazioni del Modello o del Codice Etico o della normativa sul Whistleblowing siano state poste in essere dal dirigente della funzione risorse Umane la gestione e adozione della procedura sanzionatoria sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione.

### **9.7 Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale e dei Soci**

Centro Style S.p.A. adotta un approccio di massima responsabilità e rigore nei confronti delle eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale e dei Soci quando ricoprono incarichi operativi o di governance (CdA, Collegio Sindacale) o partecipano solo nelle assemblee (soci puri). Trattandosi di figure che rappresentano l'identità istituzionale e la credibilità della Società verso i dipendenti, i collaboratori, i soci, i partners economici e le Autorità, è essenziale che tali soggetti si attengano scrupolosamente ai principi di legalità, trasparenza e correttezza gestionale sanciti dal presente Modello.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di comportamenti o provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi ivi contenuti, l'Organismo di Vigilanza provvede a darne tempestiva comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Nel caso in cui sia coinvolto un Amministratore, il Consiglio di Amministrazione - con astensione obbligatoria del soggetto interessato - può adottare misure cautelari immediate, quali la sospensione o la revoca delle deleghe conferite. Qualora la violazione sia di gravità tale da compromettere l'efficacia del Modello o da arrecare danno alla Società, il CdA sottopone la questione all'Assemblea dei Soci, competente ad adottare eventuali provvedimenti di revoca o sostituzione dell'Amministratore ai sensi dell'art. 2383 c.c. La responsabilità degli Amministratori nei confronti della Società è regolata dall'art. 2392 e segg. c.c.

Qualora la violazione riguardi un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente sia il Consiglio di Amministrazione sia il Collegio Sindacale stesso. Quest'ultimo - con astensione del soggetto coinvolto - effettua una valutazione interna e, ove ritenga la violazione rilevante, propone all'Assemblea dei Soci l'adozione dei provvedimenti opportuni, inclusa la sostituzione del sindaco ai sensi dell'art. 2400 c.c. La responsabilità dei Sindaci è regolata dall'art. 2407 c.c.

In entrambi i casi, la valutazione dovrà tenere conto della gravità del fatto, della sua idoneità a compromettere l'efficacia del Modello, del danno (effettivo o potenziale) per la Società e della responsabilità morale e professionale connessa alle funzioni ricoperte. In aggiunta ai

provvedimenti sopra indicati, la Società si riserva, altresì, la facoltà di agire nei confronti del soggetto responsabile per il risarcimento dei danni, patrimoniali e non patrimoniali, eventualmente subiti in conseguenza della violazione, qualora ne ricorrano i presupposti giuridici. Tale diritto resta fermo indipendentemente dall'adozione di misure interne.

Qualora la violazione riguardi il Socio che ricopre anche incarichi di governance (Amministratore o Sindaco), si applicano le disposizioni sopra riportate, con competenza del CdA per le misure cautelari e dell'Assemblea dei Soci per la revoca o sostituzione.

Se il Socio è unicamente partecipante all'Assemblea (c.d. Socio "puro"), in caso di comportamenti contrari al Modello, al Codice Etico o alle procedure aziendali, l'OdV trasmette la propria relazione al CdA che, valutata la gravità dei fatti, sottopone la questione all'Assemblea dei Soci per i provvedimenti di competenza. Questi potranno consistere in richiami formali, azioni di responsabilità o, ove consentito dalla legge e dallo Statuto, nell'esclusione del Socio.

Se il Socio intrattiene rapporti contrattuali con la Società (es. in qualità di fornitore o partners commerciale), in aggiunta alle misure sopra previste troveranno applicazione le clausole 231 inserite nei contratti, fino alla sospensione o risoluzione del rapporto e al risarcimento dei danni.

### **9.8 Misure nei confronti di soggetti terzi rilevanti**

Centro Style S.p.A. richiede che tutti i soggetti terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la Società - tra cui collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti esterni, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, fornitori, partners commerciali, inclusi coloro che operano in ATI o in *joint-venture*, e i revisori legali - si conformino pienamente ai principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa applicabile, ivi inclusa la disciplina in materia di Whistleblowing.

Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, che comporti il rischio di commissione di un reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o una violazione delle disposizioni sulla riservatezza del segnalante o atti di ritorsione ai sensi della D.Lgs. 24/2023, potrà determinare, secondo le previsioni delle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del contratto o dell'incarico, oppure l'esercizio del diritto di recesso da parte della Società, o, ancora, la richiesta di risarcimento del danno subito dalla Società, qualora il comportamento tenuto abbia arrecato pregiudizio, anche solo potenziale, incluso il caso di applicazione, anche in via cautelare, di misure previste dal Decreto.

A tal fine, nei contratti stipulati con tali soggetti è prevista apposita clausola che attesta l'avvenuta conoscenza del Modello e del Codice Etico; impone l'obbligo di conformarsi ai principi e alle regole ivi contenute, nonché specifica le conseguenze derivanti dalla violazione, incluso lo scioglimento del vincolo contrattuale e l'eventuale azione risarcitoria.

### **9.9 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (ovvero i suoi componenti nel caso di Organismo collegiale) della Società è tenuto ad osservare con rigore e continuità i doveri derivanti dal Modello e dalle disposizioni normative in materia, inclusa la disciplina sul Whistleblowing.

La violazione delle disposizioni del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, così come ogni condotta in contrasto con la normativa sulla tutela dei segnalanti (quale la violazione dell'obbligo di riservatezza o l'adozione di misure ritorsive), è considerata di estrema gravità.

Le violazioni devono essere immediatamente segnalate all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione; questi ultimi, previo contraddittorio con il soggetto interessato e dopo aver garantito il diritto di difesa, procederanno alla valutazione del comportamento e all'adozione dei provvedimenti ritenuti più opportuni.

Tra le misure sanzionatorie applicabili all'OdV rientrano, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico.

Tutte le disposizioni qui previste concorrono a garantire la credibilità e l'efficacia dell'Organismo di Vigilanza, quale soggetto cardine per l'attuazione del Modello e la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### **9.10 Sanzioni in materia di Whistleblowing**

Centro Style S.p.A. adotta una politica di "tolleranza zero" nei confronti di ogni violazione delle norme poste a tutela del whistleblower, ritenendo fondamentale garantire un ambiente lavorativo improntato a legalità, trasparenza e fiducia reciproca.

In coerenza con quanto previsto dal Regolamento Whistleblowing adottato dalla Società, sono previste specifiche misure sanzionatorie nei confronti di soggetti interni ed esterni che violino obblighi derivanti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. 24/2023), dalle regole aziendali in materia e dal presente MOG.

Le misure sanzionatorie vengono irrogate in conformità a quanto previsto dal Regolamento Whistleblowing e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale di cui al presente Capitolo 9. In caso di conflitto interpretativo prevale la disciplina del Modello 231, quale documento quadro di compliance.

Costituiscono fattispecie esemplificative e non esaustive di condotte sanzionabili con il licenziamento per dipendenti e dirigenti; con la revoca dall'incarico per Amministratori; sindaci e ODV e con la risoluzione del contratto per collaboratori esterni, consulenti e terzi:

- l'inoltro di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, ovvero con intento calunnioso o diffamatorio;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, dei soggetti segnalati o di terzi eventualmente coinvolti;
- l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante o di altri soggetti tutelati (facilitatori, colleghi, familiari, ecc.);
- il mancato svolgimento delle attività istruttorie e di verifica da parte dei soggetti competenti, qualora ciò avvenga per negligenza, omesso controllo o dolo;
- il mancato rispetto delle disposizioni contenute nella *policy* aziendale, nel Codice Etico o nel Modello da parte dei soggetti interessati dalla segnalazione e il compimento di condotte illecite (es. corruzione, frodi, violazioni di legge) confermate a seguito di accertamento.

Altresì, sempre a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili con misure conservative:

- segnalazioni infondate per negligenza o leggerezza (sanzionate con ammonizione scritta o richiamo formale);
- ritardi nella gestione delle segnalazioni (sanzionati con sospensione temporanea delle mansioni o delle responsabilità correlate alla gestione delle segnalazioni);
- mancata comunicazione delle procedure di Whistleblowing (sanzionata con ammonizione scritta, fermo l'obbligo di partecipare a sessioni formative specifiche);

- condivisione non autorizzata di informazioni relative a una segnalazione, senza causare danni significativi o senza intento doloso (sanzionata con la sospensione ferma la possibilità di trasferimento ad altra mansione compatibile);
- mancata registrazione o archiviazione corretta delle segnalazioni ricevute, senza conseguenze gravi (sanzionata con richiamo formale, ferma revisione delle procedure operative).

A seconda della qualifica del soggetto responsabile, si applicheranno le sanzioni già previste nelle rispettive sezioni di questo Capitolo, in coerenza con il sistema disciplinare interno, il CCNL applicabile e i contratti in essere con soggetti esterni.

Resta impregiudicato, nei casi di maggiore gravità, il diritto della Società di procedere con denuncia all'autorità giudiziaria o di attivare azioni risarcitorie a tutela del proprio patrimonio e della propria reputazione.