



YOOX S.p.A.

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E
CONTROLLO**

ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett. a)
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



Indice

DEFINIZIONI	5
PARTE GENERALE	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	8
1.1. Premessa.....	8
1.2. Normativa	8
1.2.1. I Reati.....	8
1.2.2. I soggetti Destinatari del Decreto.....	12
1.2.3. Soggetti apicali e soggetti sottoposti	12
1.2.4. La condizione esimente	13
1.3. Le Linee Guida di Confindustria	14
1.4. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	15
2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO DI YOOX S.P.A.	18
2.1. Modello e Codice Etico.....	18
2.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo	18
2.3. Principi generali per l'adozione del Modello	18
2.4. Modifiche e integrazioni del Modello	19
3. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI PROCESSI DI SUPPORTO	19
3.1. Individuazione delle Attività a Rischio Reato.....	20
3.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (e relativi Processi di Supporto).....	20
3.1.2. Adempimenti societari.....	21
3.1.3. Sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e salute sul lavoro.....	21
3.1.4. Gestione delle attività commerciali e finanziarie a rischio in materia di riciclaggio	22
3.1.5. Gestione dei sistemi informatici e dei documenti informatici	22
3.1.6. Informazioni privilegiate	22
3.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio	22
3.3. La struttura delle schede intervista.....	23
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	25
4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	26

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 2 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



4.3.	Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.4.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e reporting dell'Organismo	29
5.	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
5.1.	Formazione ed informazione dei Dipendenti	31
5.2.	Consulenti, collaboratori e fornitori	32
6.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
6.1.	Misure nei confronti di quadri, impiegati ed altro personale dipendente	33
6.2.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	34
6.3.	Misure nei confronti degli amministratori.....	34
6.4.	Misure nei confronti dei sindaci	34
6.5.	Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori	34
7.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	36
PARTE SPECIALE.....		38
I.	NORME EMANATE AI FINI DEL D.LGS. 231/01	38
I.I.	Fonti normative	38
I.II.	Principi generali di comportamento	38
II.	APPROCCIO METODOLOGICO	39
III.	I POTENZIALI REATI.....	40
IV.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	42
IV.I.	Soggetti aziendali coinvolti	43
IV.II.	I principi di comportamento da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	44
IV.III.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	46
V.	PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI.....	46
V.I.	Soggetti aziendali coinvolti	47
V.II.	I principi di comportamento da tenere nell'ambito delle Attività a Rischio Reati societari	47
V.III.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	48
VI.	PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO	49
VI.I.	Le informazioni privilegiate	49

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 3 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



VI.II. Soggetti aziendali coinvolti	50
VI.III. I principi generali di comportamento da tenere nell'ambito delle attività a rischio rispetto ai reati di abusi di mercato	51
VI.IV. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	52
VII. PREVENZIONE DEI REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO	53
VII.I. Soggetti aziendali coinvolti	54
VII.II. I principi di comportamento da tenere nell'ambito del rispetto delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute del lavoro e del rispetto dell'ordinamento e degli obblighi in materia ambientale.	54
VII.III. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	55
VIII. PREVENZIONE DEI REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SUL RICICLAGGIO DI DENARO .	56
VIII.I. Soggetti aziendali coinvolti	58
VIII.II. Principi di comportamento da tenere nell'ambito delle Attività a Rischio Reato di riciclaggio	58
VIII.III. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	58
IX. PREVENZIONE DEI REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.....	59
IX.I. Soggetti aziendali coinvolti	59
IX.II. Principi di comportamento da tenere nell'ambito delle Attività a Rischio di delitti informatici	60
IX.III. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	60

ALLEGATI

- Codice Etico.
- Descrizione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 4 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



DEFINIZIONI

- **“Attività/Area a Rischio Reato”, “Attività a Rischio” o “Attività Sensibili”:** Attività aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente crearsi le occasioni e/o le condizioni per la commissione di Reati.
- **“CCNL”:** i Contratti Collettivo Nazionale di Lavoro applicabili ai Dipendenti della Società, ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi vigente e successive modifiche e integrazioni, mentre per i dirigenti si tratta del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti del terziario, distribuzione e servizi. Vigente e successive modificazioni e integrazioni.
- **“Codice Etico”:** il documento, approvato dal vertice della Società quale espressione della politica societaria, che contiene i principi etici generali di comportamento - raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Collaboratori”:** in generale, Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione anche con particolari poteri senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia coordinata e continuativa sia occasionale sia di lavoro autonomo *tout court* nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.
- **“Consulenti”:** Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica professionale in specifiche materie.
- **“Destinatari”:** gli Organi societari (ad eccezione del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza), gli Amministratori e Liquidatori, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, partners e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle Attività Sensibili per conto o nell’interesse della Società.
- **“D.Lgs. 231/01” o “Decreto”:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni e integrazioni.
- **“Dipendenti”:** Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione, e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia tipo, con la Società.
- **“Fornitori”:** Coloro i quali forniscono beni o servizi in favore della Società.
- **“Modello Organizzativo” o “Modello”:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Societari idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte dei Soggetti Apicali o dei Dipendenti.
- **“Organi Societari” o “Organi Sociali”:** il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti..

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 5 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito YOOX.com



- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sull'efficacia, funzionamento e osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“Organo di Governo”**: l'Organo con idonei poteri di firma di rappresentanza e impegno della Società, individuato nello Statuto e successive integrazioni.
- **“Processi Strumentali” o “Processi di Supporto”**: i processi tramite i quali, pur non potendosi ravvisare il rischio diretto di commissione di reati, si possono realizzare atti e operazioni risultanti funzionali e utili rispetto alla commissione di alcune tipologie di Reati.
- **“Protocolli”**: le misure organizzative, fisiche e/o logiche previste dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”/“Reato”**: l'insieme dei reati / il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. 231/01 e dalle successive modifiche e integrazioni.
- **“Società”**: YOOX S.p.A..
- **“Soggetti Apicali”**: soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l'Amministratore Delegato, i membri dell'eventuale Comitato Esecutivo, l'eventuale Direttore Generale, gli alti Dirigenti, i Dipendenti dotati di particolare autonomia e potere decisionale, gli eventuali institori, i procuratori
- **“Soggetti Esterni”**: i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc
- **“Soggetti sottoposti all'altrui direzione”**: soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutti i soggetti, siano essi Dipendenti, Collaboratori, Soggetti Esterni ecc. che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
- **“Soggetti aziendali coinvolti”** : espressione utilizzata nella Parte Speciale per indicare gli organi societari, le aree e le funzioni aziendali ed in generale tutti i soggetti a rischio di commissione reati, con ciò ogni volta volendosi includere anche i soggetti esterni potenzialmente coinvolti.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 6 di 60



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett. a)
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1. Premessa

La Società YOOX S.p.A. (di seguito anche "YOOX" o "Società") è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri Dipendenti.

YOOX ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla adozione e formalizzazione di un proprio modello organizzativo come previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/01") nell'ambito della propria Società.

A tal fine, YOOX ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il presente modello organizzativo (di seguito anche "Modello") e i principi in esso contenuti disciplinano i comportamenti degli Organi Societari, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Fornitori, dei Partners d'affari e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle "Attività Sensibili" per conto o nell'interesse della Società (di seguito "Destinatari").

1.2. Normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* ha aggiunto alla responsabilità penale della persona fisica colpevole del reato, una nuova forma di responsabilità per l'ente nell'ambito del procedimento penale¹.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava indenne l'ente da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente.

1.2.1. I Reati

In origine, il legislatore delegato aveva operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell'art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l'articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D.lgs. n.231/2001.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 8 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



legislatore aveva preso in considerazione soltanto i maggiori reati contro la pubblica amministrazione², evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Infatti, successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati per i quali si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli **artt. 24** (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e **25** (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati.

L'art.4 della legge 23 novembre 2001, n. 409³ ha introdotto l'**art. 25-bis** nel Decreto relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo.

L'intervento più importante è stato attuato dal D.Lgs. n. 61/2002 che ha riformato la materia dei reati societari⁴, aggiungendo al decreto n. 231 l'**art. 25-ter**, ed estendendo la responsabilità ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse (ma non anche a vantaggio⁵, come invece previsto dal Decreto) della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto⁶, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, indebita influenza sull'assemblea, agguattaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Successivamente, la legge di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"⁷, ha inserito l'**art. 25-quater** al Decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

² artt. 24 (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico) e 25 (Concussione e Corruzione)

³ Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

⁴ Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

⁵ Il vantaggio "fa riferimento alla concreta acquisizione economica per l'ente mentre l'interesse implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità" *Tribunale di Milano, Ordinanza 20 dicembre 2004*, Presidente Piffer, in *Diritto e pratica delle società*, 2005 n.6, 69

⁶ L'art. 2623 c.c. che disciplinava il reato di falso in prospetto è stato abrogato e sostituito con l'art. 173-bis TUF, che sanziona l'identica ipotesi criminosa. Nonostante tale modifica, il richiamo all'art. 2623 contenuto nell'art. 25-ter del D.lgs. n.231/2001 non è stato aggiornato e sostituito con l'indicazione dell'art. 173-bis TUF, comportando notevoli dubbi interpretativi.

⁷ Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 9 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



La legge contenente *“Misure contro la tratta delle persone”*⁸ ha, introdotto l'articolo **25-quinquies** al Decreto, che estende il regime della responsabilità dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

Successivi interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004⁹ (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la **direttiva 2003/6/CE** del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la c.d. *“Legge sul Risparmio”* che ha apportato alcune modifiche e inasprimenti al regime della responsabilità delle persone giuridiche riguardo, tra l'altro, ai reati societari¹⁰.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del Decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti *“presupposto”* della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. *insider trading*) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

Quanto al Codice Civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di agiotaggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di agiotaggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'*insider trading* (o abuso di informazioni privilegiate).

La legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Ulteriori modifiche legislative in materia di responsabilità degli enti sono state introdotte dalla legge n. 7/2006¹¹, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione, dalla legge n. 38/2006¹², contenente *“Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet”* e, infine, dalla legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata transnazionale del 15 novembre 2000¹³.

⁸ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante *“Misure contro la tratta di persone”*. Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

⁹ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente *“Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004”*. Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n.76.

¹⁰ Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante *“Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

¹¹ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante *“Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

¹² Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente *“Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

¹³ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006, n. 85 – Suppl. Ord. n. 91.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 10 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



La legge sulla prevenzione e divieto delle c.d. pratiche di infibulazione, ha poi esteso l'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

La legge 6 febbraio 2006, n. 38, ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale, ha stabilito l'applicazione del decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia¹⁴.

Successivamente, la legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'**art. 25-septies** nell'impianto normativo del D.Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano mediante la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro¹⁵. In seguito, con l'emanazione del D.Lgs. 81/2008¹⁶, il legislatore ha dato applicazione all'art.1 della Legge n. 123/2007, il quale prevedeva una delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'articolo 30 di suddetto decreto individua i requisiti del modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente per illecito amministrativo dipendente da reato.

L'articolo 300 introduce modifiche all'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Quindi, con **decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231**, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)¹⁷. Ne consegue che l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Infine, attraverso la **legge n.° 48 del 18 Marzo 2008**¹⁸, è stata data esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, firmata a Budapest il 23 novembre 2001. Con l'art. 7 del testo definitivamente approvato dal Parlamento è stato aggiornato il D.lgs. 231/2001 introducendo l'art. **24-**

¹⁴ La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D.lgs. n.231 del 21 novembre 2007.

¹⁵ Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

¹⁶ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", pubblicato nella G.U. 30 Aprile 2008, n. 108.

¹⁷ Il D.lgs. n.231/2007, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

¹⁸ Legge 18 Marzo 2008, n. 48 recante " Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno", pubblicato nella G.U. 4 Aprile 2008, n. 80.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 11 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



bis, disciplinante le ipotesi di illeciti amministrativi degli enti per i Reati informatici posti in essere da soggetti che si trovino in posizione apicale o dipendente nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Oltre alle sanzioni pecuniarie, l'art. 24-bis la possibilità di comminare all'ente le sanzioni interdittive descritte dall'art. 9¹⁹.

1.2.2. I soggetti Destinatari del Decreto

La legge individua quali **soggetti Destinatari** "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo non si applica a "lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, co. 3). Come si vede, la platea dei Destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). Nei loro riguardi – come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici – la problematica della responsabilità riguarda, tra le altre comuni a tutti i Destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva²⁰.

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di Reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

1.2.3. Soggetti apicali e soggetti sottoposti

L'ente non avrà alcuna responsabilità se gli autori del reato, siano essi Soggetti apicali o Sottoposti alla altrui vigilanza, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sotto altro profilo invece la norma distingue due differenti ipotesi.

1. Per i Reati commessi da Soggetti apicali (art. 5 comma 1 lett. a), l'ente è onerato della dimostrazione della c.d. prova liberatoria. Ovverosia rimane sempre responsabile se non prova che:

¹⁹ In particolare si prevede che nell'ipotesi di condanna dell'ente a seguito della commissione del Reato – di accesso abusivo a sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.), di diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (617-quinquiesc.p.), di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.), di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.), di danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.) e di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.) - saranno applicabili le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o della revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito e, infine, del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si applicheranno, invece, le sanzioni interdittive dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o della revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito in caso di commissione del Reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.) e di diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (615-quinquies c.p.).

Infine per i Reati previsti dal terzo comma dell'art. 24-bis applicheranno le sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi ed, ancora, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

²⁰ È utile a questo proposito segnalare una decisione della Corte di Cassazione, nella quale si è affermato che la disciplina *de qua* si applica esclusivamente a soggetti collettivi ovvero soggetti a struttura organizzata e complessa, escludendo così espressamente le ditte individuali dall'ambito di applicazione (cfr. Cass. VI Pen.. n. 18941/2004).

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 12 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato dall'ente a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).
2. Se il reato è commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile, invece, nell'ipotesi in cui la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto la prova circa la responsabilità dell'ente graverà sulla pubblica accusa.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del Decreto, qualora "l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

1.2.4. La condizione esimente

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello, ossia l'Organismo di Vigilanza.

Di conseguenza una forma specifica di esonero della responsabilità si ottiene qualora la società dimostri che:

- a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati e gli illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente, quindi in violazione del suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

L'"esonero" dalle responsabilità della Società passa attraverso il giudizio d'idoneità e di tenuta preventiva del Modello, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del reato. Dunque, la formulazione del Modello e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore. Pertanto l'adozione del Modello, di competenza dell'Organo Dirigente, così come le sue integrazioni e modificazioni anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, diviene obbligatoria e risponde ad esigenze di prudenza e buona gestione dell'impresa, laddove si voglia beneficiare dell'esimente.

Come già detto, l'applicazione delle non trascurabili sanzioni previste dal Decreto incide direttamente sugli interessi economici dei soci. Talché, il Consiglio di Amministrazione deve garantire l'implementazione del Modello ed il rispetto effettivo dei protocolli preventivi nelle aree a rischio reato, anche in prospettiva

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 13 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



dinamica, ed in relazione ad esigenze future. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà dei responsabili delle varie aree e funzioni interessate dalle attività a rischio reato e dell'Organismo di Vigilanza che eserciterà i propri autonomi poteri di iniziativa e controllo su dette aree.

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell'elaborazione dei modelli e nell'individuazione di un organo di controllo, le Linee Guida predisposte da Confindustria contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. n. 231/2001, e quindi tali da rivestire un importante ruolo ispiratore nella costruzione del Modello e dell'Organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente.

1.3. Le Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, si sono tenute in massima considerazione le Linee Guida emanate da Confindustria, nonché tutte le recenti pronunce giurisprudenziali.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate dalle Linee Guida nelle seguenti fasi:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal Decreto;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. Protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai **Reati dolosi** che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate da Confindustria:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

3. **la nomina dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche OdV), ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
4. **la previsione di un adeguato sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 14 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



1.4. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema generale deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adequata in funzione del "Modello Organizzativo" previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre a un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

L'art. 30 del D. Lgs n. 81/2008, in coordinamento con lo schema di cui al D. Lgs. N. 231/2001 a cui fa espressamente rinvio, prevede che laddove l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo ad assicurare la conformità ai requisiti ed obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, possa ottenere l'esclusione della sua responsabilità (cd. esimente).

Nello specifico, dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la responsabilità dell'ente sorgerebbe e sarebbe perseguita in sede penale nelle ipotesi di reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime occorsi sul luogo di lavoro e resi possibili dall'ente a causa della sua inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

A titolo di esempio, risparmi indebiti e sproporzionati alle capacità dell'ente in materia di costi di manutenzione, misure di prevenzione degli infortuni, formazione degli addetti e dipendenti, potrebbero configurare un interesse o vantaggio per l'ente quali comportamenti in violazione della disciplina per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dei reati suindicati che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate da Confindustria:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

È espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere nella materia.

- Struttura organizzativa.

È necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro rispettosa della disciplina normativa di cui al D. Lgs. N. 81/2008 e delle ulteriori fonti in materia, sia legislative che di buona tecnica, buone prassi e linee guida disponibili. I compiti e le responsabilità dovranno essere definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata ai ruoli e figure specifiche previste dal citato D.Lgs. n. 81/2008 operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio) ed ai documenti, quali il DUVR – Documento Unico di Valutazione del Rischio – il DUVRI – Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze ecc. posta dalla legge a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 15 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- nella definizione dei compiti organizzativi e degli obiettivi operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano individuati ed esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le relative responsabilità, ovvero:
 - rispetto degli standar tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;
 - pianificazione : identificazione del pericolo, valutazione del rischio e definizione dei sistemi di controllo;
 - preparazione e risposta alle emergenze;
 - siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente, le risorse, le responsabilità anche di natura finanziaria e le autorità preposte in materia;
- Formazione e addestramento.

Sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello ed identicamente per un adeguato ed idoneo sistema di controllo e prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro :

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e la sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello Organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

- Comunicazione e coinvolgimento.

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso: la consultazione preventiva in merito all'individuazione e alla valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive; le riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

- Gestione operativa.

Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 16 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
 - organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
 - acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
 - manutenzione normale e straordinaria;
 - qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
 - gestione delle emergenze;
 - procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico avente ad oggetto le misure minime cogenti prescritte dal D. Lgs n. 81/2008 e dalle altre fonti succitate idonee a prevenire e gestire i rischi di infortunio e malattie sviluppabili all'interno dei luoghi di lavoro, le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo **1° livello di monitoraggio** è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente, ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi, particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

È altresì necessario che l'azienda conduca una periodica attività di monitoraggio (**di 2° livello**) sulla adeguatezza e funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio avanzato dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva e correlate sanzioni in caso di violazioni.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 17 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



2. Adozione del Modello Organizzativo nell'ambito di YOOX S.p.A.

2.1. Modello e Codice Etico

La Società intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, YOOX si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di natura morale e di onesto comportamento oltreché di "deontologia aziendale", che la società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi Societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Per i motivi suddetti la Società farà in modo che anche le società controllate da YOOX S.p.A: adottino e facciano proprio il Codice Etico applicandone i principi e le regole.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottabile anche in via autonoma da parte della Società. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico detta principi di comportamento idonei a prevenire qualunque comportamento illecito, e nello specifico anche quelli individuati dal Decreto, esso acquisisce particolare rilevanza e costituisce, pertanto, elemento rilevante del Modello medesimo.

2.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse categorie di Reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e considerate a rischio per la Società.

La Parte Generale ha la funzione di definire i principi di carattere generale, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

La Parte Speciale ha la funzione di:

- stabilire le fonti normative a cui si devono attenere i Destinatari;
- ripercorrere l'approccio metodologico utilizzato da YOOX;
- individuare i singoli Reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive
- individuare i principi comportamentali da rispettare ed attuare ;
- definire i compiti dell'Organismo di Vigilanza. Relativamente alle singole aree a rischio

2.3. Principi generali per l'adozione del Modello

L'adozione del Modello Organizzativo è attuata secondo i seguenti criteri generali:

- Predisposizione e aggiornamento del Modello

La predisposizione e il varo del Modello Organizzativo nonché l'aggiornamento del medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare, sono rimessi alla Società YOOX S.p.A..

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 18 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È altresì rimessa alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione alle attività in concreto poste in essere.

- Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

È affidato all'Organismo di Vigilanza di YOOX S.p.A. il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito della Società per assicurare al Modello medesimo una corretta e omogenea attuazione, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sulle singole funzioni aziendali.

In conformità ai criteri sopra indicati il Modello trova attuazione come esplicitato nei paragrafi successivi.

2.4. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a) del decreto legislativo) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dello stesso Organo Dirigente di YOOX S.p.A..

Il Modello medesimo può prevedere, inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva dell'Organo Dirigente di YOOX S.p.A. e in altre parti la competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza di YOOX S.p.A., a definire le necessarie integrazioni di carattere specifico.

3. Metodologia seguita per l'individuazione delle Attività Sensibili e dei Processi di Supporto

L'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/01 prescrive l'individuazione delle cosiddette "Aree Sensibili" o "a Rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui si potrebbe verificare la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori in cui è risultato apprezzabile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, evidenziando i momenti e i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

L'iter metodologico seguito dalla Società per l'individuazione delle Attività Sensibili e dei Processi di Supporto alla realizzazione di alcune tipologie di Reati è scomponibile nelle seguenti fasi:

- Fase di Scoping: definizione dettagliata del perimetro oggetto di valutazione e individuazione, attraverso questionari specifici rivolti ai Soggetti Apicali, dei corretti processi aziendali e dei relativi referenti.
- Fase di Analisi: valutazione del sistema di controllo interno in essere, raccolta, mediante interviste e analisi documentale, delle informazioni necessarie a costruire la mappa delle principali attività a rischio reato, l'elenco delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti configurati come reati e per i quali sia prevista una responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo, l'analisi e valutazione dei punti di debolezza individuati e la determinazione dei possibili rimedi.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 19 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



3.1. Individuazione delle Attività a Rischio Reato

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree di Attività a Rischio di commissione di Reato (di seguito "Attività a Rischio" o "Attività Sensibili") si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria e organizzativa di YOOX. Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società (Manuale delle procedure contabili, Procedure Organizzative Interne, Sistema delle procure, ecc).

In relazione alle previsioni del Decreto, di cui all'art. 5, co. 1 lett. a) e lett. b), si è quindi provveduto ad individuare i soggetti dalla cui condotta potenzialmente illecita potrebbe in astratto derivare la responsabilità in capo all'ente.

La norma citata si riferisce al Personale Apicale ed al Personale sottoposto all'altrui direzione e YOOX ha interpretato tale dizione legislativa riferendola anche a soggetti con i quali intrattiene rapporti stabili e continuativi, pur esterni all'azienda in quanto, a vario titolo e nelle diverse forme consentite dal nostro ordinamento, prestatori di lavoro autonomo.

Attraverso adeguati mezzi di natura contrattuale, poiché ha incluso anche detti soggetti tra i destinatari del Modello, YOOX intende quindi richiedere il rispetto delle procedure e del Codice Etico, per tutte le attività dei medesimi che siano direttamente collegate al processo produttivo della Società, escludendo quindi l'ambito dell'attività di propria organizzazione di mezzi e risorse che tipicamente caratterizza la prestazione di lavoro autonomo.

Successivamente sono state svolte alcune interviste preliminari al top management ed ai Responsabili di funzione, per identificare nel dettaglio, oltre alle principali aree di Attività a Rischio e i Processi di Supporto, i referenti direttamente coinvolti.

All'esito di quanto precede, le seguenti aree di attività di YOOX, con le specificazioni di dettaglio di cui al punto 3.1.1. e segg. e ferma l'integrazione con la Parte Speciale del presente Modello, sono risultate presentare in astratto il rischio di commissione reati previsti dal Decreto e sono quindi state oggetto di specifiche e approfondite analisi:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- adempimenti societari;
- sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- gestione attività commerciali e finanziarie a rischio riciclaggio;
- gestione sistemi informatici e documenti informatici;
- gestione informazioni privilegiate.

Per l'attuale tipologia di business che caratterizza la Società e sulla base di una valutazione prognostica su ogni singolo reato previsto dal Decreto, YOOX ha ritenuto pressoché inesistente il rischio reato relativo alle altre residue ipotesi criminose previste dal Decreto.

3.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (e relativi Processi di Supporto)

Le aree di attività potenzialmente "a rischio" o "sensibili" riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono qui di seguito elencate:

1. gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione;
2. acquisizione di contratti con enti pubblici mediante trattativa privata ovvero partecipazione a procedure ad evidenza pubblica;
3. gestione delle attività progettuali nell'ambito di servizi resi ad enti pubblici ovvero che coinvolgono enti pubblici come parti interessate;

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 20 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



4. gestione dei rapporti con funzionari pubblici per adempimenti normativi e in occasione di verifiche e ispezioni sul rispetto della normativa medesima;
5. gestione dei rapporti con le Autorità di Pubblica Vigilanza;
6. gestione dei contenziosi attivi e passivi;
7. richiesta, percezione e gestione di contributi e/o finanziamenti pubblici agevolati.

Unitamente all'individuazione delle Aree di attività potenzialmente a Rischio o Sensibili riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale di YOOX, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

I Processi di Supporto o strumentali alla realizzazione dei reati previsti dal Decreto ritenuti rilevanti anche nel caso di YOOX sono qui di seguito elencati:

1. gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza;
2. gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni e delle liberalità generiche;
3. gestione dei flussi monetari e finanziari;
4. selezione, assunzione, amministrazione del personale e gestione dei benefit;
5. gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
6. selezione dei fornitori e la gestione degli approvvigionamenti.

3.1.2. Adempimenti societari

Le aree di attività potenzialmente "sensibili" che fanno riferimento ad adempimenti societari riguardano la gestione della contabilità generale e la predisposizione dei progetti di bilancio civilistico e del consolidato, di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie, e la gestione di altri adempimenti in materia societaria.

La società è impegnata nel processo di adeguamento alla Legge 262/05²¹, attraverso la predisposizione di un Manuale delle Procedure Contabili contenente:

- ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle singole fasi del processo;
- procedure inerenti le principali aree amministrative-contabili;
- flussi informativi e documentali;
- flussi autorizzativi;
- regole comportamentali da tenere nella definizione delle informazioni/dati da fornire e nel processo di validazione degli stessi;
- attività di controllo e monitoraggio delle singole fasi.

3.1.3. Sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e salute sul lavoro

L'introduzione della legge 3 agosto 2007, n. 123 (con il recepimento dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D.Lgs. n. 231/2001) in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e le successive variazioni attuate con l'emanazione del D.Lgs. 81/2008, hanno portato a una analisi accurata relativa alla gestione degli adempimenti prescritti e ai requisiti previsti dall'art. 30 di suddetto decreto legislativo..

Temi quali la gestione degli adempimenti relativi al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e sulla base nel caso di YOOX delle Linee Guida UNI_INAIL; la gestione delle attività di valutazione dei rischi e di

²¹ Legge 262/2005, recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", è stato pubblicato nella G.U. n. 301 del 28 dicembre 2005 – Suppl. Ordinario n. 208

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 21 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; la gestione delle attività di natura organizzativa, e delle attività di sorveglianza sanitaria; gli adempimenti relativi alle attività di comunicazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed all'attività di vigilanza sull'efficacia delle procedure adottate e sul rispetto delle stesse, nonché delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori sono, tutti, di estrema rilevanza sia per quanto riguarda i poteri, le responsabilità e le competenze specifiche delineate dal T.U. n. 81/2008 che per quanto identicamente attiene alla disciplina del Decreto 231, che detti poteri, responsabilità ed autonomie specifiche lascia intatti ma che prescrive di valutare l'efficacia del modello organizzativo di cui la Società si sia dotata anche sotto tal profilo.

3.1.4. Gestione delle attività commerciali e finanziarie a rischio in materia di riciclaggio

Con **decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231**, nel cui art. 63 comma 3 il legislatore ha previsto l'introduzione dell'**art. 25-octies** nell'impianto legislativo del D.Lgs. 231/2001, è stata data attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)²². Ne consegue che l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

3.1.5. Gestione dei sistemi informatici e dei documenti informatici

Mediante la promulgazione della **legge n.° 48 del 18 Marzo 2008**, nel cui articolo 7 il legislatore ha previsto l'introduzione dell'**art. 24 bis** nell'impianto normativo del D.Lgs. n. 231/2001, il legislatore ha ratificato e dato esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, firmata a Budapest il 23 novembre 2001. Ciò ha comportato la precisazione degli ambiti sensibili ai contenuti di suddetta legge nonché una analisi circa quanto previsto dal Documento Programmatico della Sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 196/2003, in materia di tutela dei dati sensibili e dei sistemi informatici deputati al trattamento e archiviazione degli stessi.

3.1.6. Informazioni privilegiate

Le aree di attività "a rischio" o "sensibili" con riferimento al potenziale reato di abuso di mercato riguardano la gestione delle informazioni privilegiate e "price sensitive".

3.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio

Per ognuna delle aree di Attività Sensibili individuate e, per la parte relativa ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, per ogni Processo Strumentale, è stata predisposta una scheda intervista, che contiene la descrizione delle attività operative svolte e dei Protocolli specifici (Regole comportamentali, procedure interne, segregazione e definizione dei ruoli, livelli autorizzativi, archiviazione, flussi informativi e controlli compensativi/di monitoraggio) esistenti nell'ambito delle medesime attività.

I predetti Protocolli specifici sono stati esaminati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01. Pertanto, i suddetti Protocolli specifici

²² Il D.lgs. n.231/2007, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 22 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



raccontano solo una parte degli "standard" costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni della Società.

È stata predisposta una matrice delle evidenze emerse in sede di intervista con i singoli referenti che elenca, per ogni Protocollo specifico, i possibili miglioramenti atti a rafforzare l'impedimento della commissione dei reati.

Tali possibili miglioramenti, che possono riguardare direttamente le Aree a Rischio Reato oppure i Processi Strumentali alla commissione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione, sono riepilogati in due matrici aventi come finalità la valutazione degli stessi. I criteri utilizzati per la valutazione tengono conto della tipologia di business che caratterizza la Società e sono basati sulle rilevanze emerse in sede di intervista e dall'analisi della documentazione esistente, avendo come esplicito riferimento quanto previsto nel Decreto Legislativo. Dalla valutazione dei possibili miglioramenti deriva una scala di priorità di intervento finalizzata non solo all'adeguamento al D.Lgs. 231/01, ma anche alla struttura organizzativa della Società. Tutta la documentazione derivata dall'espletamento della fase di Scoping e della fase di Analisi è agli atti della Società a disposizione degli Organi societari e dell'Organismo di Vigilanza nonché dei responsabili delle relative aree di attività e funzioni.

3.3. La struttura delle schede intervista

Nella compilazione delle schede intervista, distinte in schede intervista per rischio reato e schede intervista per Processi Strumentali, è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

Parte introduttiva

- Codifica: consente una individuazione univoca e un costante allineamento tra i diversi strumenti utilizzati;
- Area di Attività a Rischio: definizione dell'area a rischio reato;
- Data intervista: indicazione della data di svolgimento dell'intervista;
- Ambito: descrizione dei temi trattati;
- Referente: nominativo del referente;
- Società di appartenenza: nominativo della società di appartenenza del referente;
- Funzione: ruolo ricoperto dal referente;
- Principali Enti pubblici coinvolti: elenco eventuali Enti pubblici coinvolti nello svolgimento delle Attività a Rischio (solo nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione);
- Partecipanti YOOX S.p.A.: nominativo di eventuali altri partecipanti all'incontro.

Principali reati ed esempi di modalità di esecuzione (solo per schede intervista rischio reato)

Indicazione dei principali reati collegabili alla tipologia di attività svolta ed elencazione di alcuni esempi di modalità di esecuzione degli stessi.

Aspetti operativi

- Descrizione dell'attività svolta: presentazione dell'attività operativa eseguita dal referente con esplicito riferimento, ove possibile, alle procedure, policy, linee guida aziendali e alle attività di controllo svolte.
- Protocolli specifici: con riferimento ai processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 23 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- Regole comportamentali: I principi di comportamento di carattere generale, riepilogati nel Codice Etico, parte integrante del Modello, si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la PA, (ad es. dipendenti, terze parti contraenti che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse della Società, ecc.), ai Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle Attività Sensibili rispetto ai Reati societari, ai Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, ai Reati in materia di riciclaggio, e ai Reati informatici (in primis, i componenti degli Organi societari della Società).
- Procedure interne: Esistenza di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- Separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità e gestione dei flussi informativi/archiviazione: Esistenza di un sistema organizzativo che rispetti i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.
- Controlli compensativi/ di monitoraggio: Esistenza e documentazione di attività di controllo e monitoraggio che coinvolgano, con ruoli diversi, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, l'Alta Direzione, e, più in generale, tutto il personale aziendale e rappresentino un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta da YOOX. I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo: (i) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; (ii) attività di monitoraggio, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali e alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iii) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo.

L'analisi dettagliata del potenziale profilo di rischio associato alle aree di Attività Sensibili e ai Processi Strumentali identificati è riportata nella documentazione elaborata nel corso delle attività preliminari di analisi ed è disponibile nell'ambito dei documenti di Progetto.

4. Organismo di Vigilanza

Affinché la Società possa usufruire dell'esonero dalla responsabilità, il D.Lgs. 231/01 (art. 6) prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia, tra l'altro:

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 24 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il compimento di "reati rilevanti" (il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di YOOX S.p.A.);
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un Organismo dell'ente dotato di autonomia e indipendenza con propri poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo di Vigilanza o OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e il corretto, continuo ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'Organismo a ciò deputato.

4.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Nella dichiarazione formale di incarico devono essere obbligatoriamente indicati:

- il soggetto/i soggetti chiamato/i ad assumere il ruolo di OdV e le relative responsabilità;
- la durata in carica, se è previsto un termine, e in ogni caso l'ipotesi di revoca per giusta causa. La revoca, così come la nomina, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- i principali compiti cui l'OdV è chiamato nell'ambito dell'espletamento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficienza ed efficacia del Modello Organizzativo (l'indicazione dei compiti ha carattere generale, essendo rimessa all'Organismo stesso la formulazione di un regolamento interno delle proprie attività – calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, disciplina dei flussi informativi, ecc.);
- i poteri di cui l'Organismo deve necessariamente essere dotato per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- le tempistiche e gli organi Destinatari dell'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di YOOX è composto da tre membri effettivi, ed il ruolo di Presidente dell'OdV è ricoperto da un soggetto esterno.

YOOX ha effettuato come scelta in merito alla composizione dell'OdV, tra quelle possibili ed eterogenee elaborate in dottrina e prassi, perché ha valutato le proprie caratteristiche strutturali, dimensionali, operative e di business ed in base a tali elementi ha ritenuto che, ad esempio rispetto a soluzioni quali una compagine dell'OdV costituita solo di membri interni, ovvero all'opposto un OdV tutto composto da componenti esterni, dovesse innanzitutto prevalere un'esigenza di bilanciamento, che comunque garantisca, nell'ambito di un organismo comunque collegiale, il contributo e l'apporto, continuativo, di almeno un componente interno con funzioni ed esperienza organizzativa, di controllo, di procedure, di verifiche, e che questi dovesse essere il responsabile della funzione di Internal Audit; inoltre, che dovessero essere assicurate all'OdV e quindi, attraverso la funzione di vigilanza e controllo che esso svolge, a beneficio della Società, anche competenze professionali esterne, attraverso la partecipazione di almeno un membro esterno, slegate quindi da un ruolo e funzione specifici aziendali e con una visione da un lato anche dottrinale e giuridica dei problemi che l'OdV si può trovare a dover affrontare, dall'altro comunque di competenza aziendalistica ed economica ad ampio raggio, con esperienza e conoscenze anche in materia di controllo dei flussi finanziari.

I componenti dell'OdV devono avere e mantenere le qualità richieste, di professionalità, competenza, esperienza specifica e non devono trovarsi in posizione di conflitto o cointeressenza rispetto le funzioni da svolgere.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 25 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001 è consentita all'OdV la possibilità di affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 costituisce un'estrinsecazione, con un oggetto ben circoscritto (identificabile con la prevenzione di comportamenti criminosi riguardanti alcune specifiche fattispecie di reato), del più ampio Sistema di Controllo Interno.

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le regole astratte prescritte dal Modello;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, tutti i comportamenti illeciti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti, monitorando costantemente nuovi interventi legislativi ed eventuali applicazioni giurisprudenziali in materia.

In particolare, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'Organo Amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e funzione di YOOX S.p.A.;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- vigilare sull'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- compiere verifiche e ispezioni, previste nel programma o ad hoc, al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 26 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, nel rispetto della tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo; eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo;
- individuare, ove possibile, gli eventuali illeciti commessi, e conseguentemente promuovere le necessarie attività ispettive o di indagini interne e i relativi procedimenti disciplinari;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Inoltre, l'art. 52 del D. Lgs. 231/2007 obbliga i diversi organi di controllo di gestione, tra cui l'OdV, previsti quali enti destinatari della disciplina, a vigilare sull'osservanza della normativa antiriciclaggio e a comunicare le violazioni delle relative disposizioni di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o di cui abbiano altrimenti notizia. La violazione di tali obblighi è penalmente sanzionata dall'art. 55, comma 5, D. Lgs. cit.

È opportuno precisare sin da ora che il massimo vertice societario (es: Consiglio di Amministrazione), pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile²³, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

Inoltre, il Collegio Sindacale, per la notevole affinità professionale e per i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, sarà uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo. I sindaci, infatti, essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati considerati, così come di eventuali carenze del Modello.

4.3. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali requisiti che l'OdV deve possedere sono:

- Autonomia e indipendenza²⁴

²³ Cfr. il nuovo art. 2392 cod. civ. "(Responsabilità verso la società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedire il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale."

²⁴ Si ritiene opportuno richiamare quanto recita effettivamente il D.lgs. n.231/2001 in ordine alla citata esigenza di autonomia o indipendenza (quest'ultimo termine in particolare sta ad indicare l'indipendenza di giudizio dell'Organismo rispetto ai soggetti controllati): "art.6, comma 1, lett. b) 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 controlli".

Un minimo di riflessione ci conduce ad escludere la necessaria sovrapposibilità tra "soggetto autonomo ed indipendente" e l'esercizio "di autonomi poteri d'iniziativa e controllo".

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 27 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



La posizione dell'OdV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'Organo Amministrativo). Tali requisiti sono assicurati dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff al CdA e prevedendo il "riporto" diretto all'Organo Amministrativo nel suo complesso, in modo insindacabile dagli altri organismi o dalle altre strutture e funzioni, anche di vertice, rispetto alle quali l'OdV è svincolato da qualsivoglia rapporto gerarchico..

A garanzia e tutela dell'indipendenza, dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio l'OdV non può svolgere alcun compito operativo.

I membri dell'OdV di YOOX S.p.A., oltre alle competenze professionali e conoscenze tecniche richieste, sono in possesso di requisiti soggettivi di onorabilità e moralità²⁵, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela fino al quarto grado e/o coniugio con gli Organi Sociali e con i membri del CdA; tali requisiti garantiscono l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito.

In particolare i membri dell'Organismo devono possedere, e mantenere durante la carica, i seguenti requisiti,:

- non essere legati in alcun modo, a qualsivoglia titolo, direttamente o indirettamente a partecipazioni rilevanti della Società;
- non trovarsi nelle condizioni giuridiche previste dall'articolo 2382 c.c. (di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- non essere titolari di incarichi esecutivi o delegati e non avere rapporti di parentela entro il 4° grado o di coniugio con coloro che li abbiano
- nessun procedimento giudiziario pendente per reati previsti dal Decreto.

- Professionalità

L'OdV deve possedere adeguati strumenti e tecniche tale da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico particolare con specifico riguardo all'ambito penalistico, amministrativo e giuspubblicistico nonché giuslavoristico. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti comprese quelle previste dalle normative di settore.

- Continuità di azione

²⁵Con ciò volendosi escludere i casi di interdizione, inabilitazione o fallimento, di condanne per delitti contro la P.A., l'amministrazione della giustizia e la fede pubblica, l'economia politica, l'industria e commercio, per delitti per omicidio volontario, furto o rapina, estorsione, truffa, appropriazione indebita, ricettazione e per ogni altro delitto non colposo per il quale sia comminata dalla legge la pena della reclusione non inferiore nel minimo a due anni e nel massimo a cinque; inoltre, i casi di misure di prevenzione per la legge sulla lotta alla delinquenza mafiosa, di condanne per detenzione di stupefacenti e sostanze psicotrope; i procedimenti per reati presupposto ai sensi del Decreto e, nel caso di professionisti iscritti ad Albi professionali, i casi di sanzioni disciplinari quali la sospensione.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 28 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



Per poter garantire l'efficace e costante attuazione del Modello è necessaria la presenza di una struttura dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello priva, come detto, di mansioni operative interne che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, è rimessa allo stesso Organismo, il quale dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno.

- Altri requisiti

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza e tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo è in capo all'Organo Amministrativo stesso.

Inoltre, l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere in qualsiasi momento ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'OdV, qualora lo ritenesse opportuno, può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di Consulenti esterni.

Infine, l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc.).

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e reporting dell'Organismo

All'OdV dovranno pervenire, oltre alle informazioni e alla documentazione richiesta dalla parte speciale trattata nei capitoli successivi e alle indicazioni che si renderanno necessarie durante l'espletamento delle attività di monitoraggio, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione di Reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'OdV della Società valuterà le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima ove siano sufficientemente circostanziate, e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto qualora decida di procedere a una indagine interna.

L'OdV della Società agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ambito aziendale, tutte le funzioni operative e manageriali della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 29 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del Modello nelle aree di Attività a Rischio e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV informazioni circa:

- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, su persone, società, terzi che intrattengono rapporti con YOOX per i "Reati rilevanti" di cui al D.Lgs. 231/01;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti e/o Dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i "Reati rilevanti" di cui al D.Lgs. 231/01;
- eventuali relazioni predisposte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali possano emergere fatti, comportamenti, eventi od omissioni con profili di criticità e responsabilità rispetto ai "Reati rilevanti" ex D.lgs. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tali segnalazioni, formulate per iscritto e in forma non anonima potranno pervenire sia da parte di esponenti aziendali sia da parte di terzi e potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello e delle procedure allo stesso collegate, comportamenti difformi dai principi etici della Società, anomalie o atipicità riscontrate nell'espletamento dell'attività. Le segnalazioni pervenute saranno discrezionalmente valutate dall'OdV.

All'OdV deve essere tempestivamente comunicato il sistema delle deleghe adottato o modificato dalla Società.

L'OdV riporterà, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione, le violazioni del Modello Organizzativo emerse con riferimento alle segnalazioni suddette, i procedimenti disciplinari attivati, le sanzioni inflitte e i rimedi necessari in corso di esecuzione.

In particolare, l'Organismo rispetterà tre obblighi informativi:

- uno di natura continuativa nei confronti del Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente del CdA e/o dell'Amministratore Delegato, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia esso stesso accertato;
- uno su base periodica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, predisponendo una relazione semestrale, sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti e sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi pianificati e il loro stato di realizzazione, al fine di rimuovere le anomalie che limitano l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- uno di natura occasionale, secondo necessità, nei confronti del Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici apicali dell'Azienda, nonché il Consiglio di Amministrazione.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 30 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



L'Organismo potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

L'Organismo potrà essere convocato e/o potrà chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

5.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione e di garantire l'efficacia del presente Modello, è obiettivo di YOOX perseguire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, dei principi e delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con la Funzione Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'informazione e la formazione riguardano anche il Personale Apicale, ed è realizzata in tutte le circostanze ritenute necessarie, sia soggettive, quali l'assunzione e/o inizio del rapporto, che oggettive, ad esempio a fronte di modificazioni di rilievo del Modello ovvero del verificarsi di circostanze anche di diritto, ad esempio significative integrazioni al D. Lgs n. 231. Il Personale ed i Collaboratori sono tenuti a partecipare alle iniziative di informazione e formazione, poiché esse rientrano negli obblighi contrattuali di lavoro.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale aziendale. Il Codice Etico viene altresì affisso in luogo pubblico accessibile a tutti all'interno delle unità locali di YOOX. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedura per le informazioni riservate, ecc. insieme al materiale eventualmente previsto da prassi aziendale), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Essi sottoscrivono per presa visione ed accettazione dei contenuti un modulo apposito ed attestano l'avvenuta consegna del predetto set unitamente alla presa conoscenza sul portale Intranet del Decreto.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, anche mediante sistemi di *e-learning* in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne. L'attività di formazione riguarda il Modello e il Codice Etico in riferimento al Decreto ed alle sue modificazioni e integrazioni ma anche il contesto operativo aziendale attraverso le linee gerarchiche, procedure, ruoli e funzioni,, flussi di informazione ecc.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 31 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



5.2. Consulenti, collaboratori e fornitori

In coordinamento con l'OdV di YOOX S.p.A. potranno essere istituiti nell'ambito della Società da parte dei responsabili delle relative funzioni e aree di attività ulteriori sistemi di valutazione per la selezione di Consulenti, Collaboratori e Fornitori.

Inoltre saranno fornite a Soggetti Esterni alla Società (Consulenti, Collaboratori e Fornitori) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello, e sulle conseguenze delle violazioni delle previsioni ivi contenute, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

I Soggetti Esterni devono essere informati del contenuto del Modello, che gli sarà reso noto anche mediante consegna *brevi manu* dello stesso, e dell'esigenza di YOOX S.p.A. che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto del D.Lgs. 231/2001.

Nei confronti di terze parti contraenti (es. collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, ecc.) che operano con la Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di Attività a Rischio rispetto ai Reati societari, ai Reati in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, ai Reati in materia di riciclaggio, ai Reati informatici e ai reati di market abuse per conto o nell'interesse di YOOX, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere, ove possibile, clausole standard, condivise con il Consulente Legale della Società, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001;
- contenere, ove possibile, apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere, ove possibile, apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali).

Fermo restando che tutti i contratti stipulati successivamente alla data di adozione del Modello da parte della Società devono contenere, ove possibile, la c.d. Clausola 231, per i soggetti coinvolti in attività a rischio 231 (di cui sopra) e già contrattualmente legati a YOOX precedentemente a quella data, sarà necessario provvedere all'invio di un'informativa che affermi che gli stessi sono a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e, ove possibile, che gli stessi s'impegnano a tenere comportamenti conformi al dettato della norma, con allegata un'attestazione di presa visione della stessa da restituire a YOOX.

In ogni caso, ed in particolare ove non fosse possibile inserire nei contratti le previsioni sopra indicate, la Società dovrà inviare alle terze parti contraenti una copia del Codice Etico, oltre alle citate informative.

6. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari, i cui comportamenti non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello – ivi ricomprendendo il Codice Etico e le procedure e norme interne, che fanno parte integrante del Modello - costituiscono inadempimento fonte di responsabilità contrattuale in rapporto alla quale sono previste sanzioni di natura disciplinare e – per i soggetti esterni – di carattere contrattuale.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 32 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalla funzione di controllo interno o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei Destinatari sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla funzione Risorse Umane, la quale sottoporrà alla previa autorizzazione del Organo Amministrativo l'adozione dei provvedimenti nei confronti dei dirigenti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei Soggetti Esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni è indipendente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale nel caso in cui il comportamento *de quo* integri una qualunque fattispecie di reato. Esso riceve la massima diffusione tra i Destinatari e in azienda è affisso in luogo accessibile a tutti i Dipendenti.

I comportamenti rilevanti ai fini dell'adozione di misure sanzionatorie disciplinari e contrattuali nei confronti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari del Modello si dividono in:

- a) violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali, violazione del Codice Etico;
- b) gravi infrazioni alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venir meno la fiducia nei confronti dell'amministratore e/o del dipendente, nell'espletamento di attività a rischio di reato, quali ad esempio condotte dirette in modo inequivoco al compimento di un reato;
- c) comportamenti cui possa conseguire la determinazione di un danno morale e patrimoniale notevole o di una situazione di notevole pregiudizio alla Società e che non consentano la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, sia di lavoro che fiduciario, in quanto integrino fattispecie di reato o comportamenti di cui al paragrafo precedente sub lett. b) commessi con dolo

6.1. Misure nei confronti di quadri, impiegati ed altro personale dipendente

La violazione da parte dei Dipendenti delle regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e le norme in materia che ne dettano la disciplina sono l'art. 2104 c.c. sulla diligenza del prestatore di lavoro e l'art. 2105 c.c. sull'obbligo di fedeltà del medesimo, oltre all'art. 7 l. 30 maggio 1970 n. 300 per quanto attiene alle garanzie procedurali applicabili nella fattispecie. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esse vanno ad integrare quelle già previste dal codice disciplinare aziendale, e vengono adottate nel rispetto delle procedure ivi stabilite, ai sensi dell' articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Titolo V – Capo XXI "Doveri del personale e norme disciplinari" del CCNL ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento all'apparato sanzionatorio come disciplinato dalle norme pattizie citate di cui al CCNL (v. CAPO XXI cit.– Doveri del personale e norme disciplinari").

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

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel contratto può dar luogo, proporzionalmente alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della condotta da parte del dipendente, , all'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 33 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



- “biasimo inflitto per iscritto” nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell’ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello e rientranti tra le ipotesi di cui al par. 6 lett. a);
- “multa in misura non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione nel caso di reiterazione di condotte sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto, sino a tre volte, ovvero inosservanza dei principi e delle procedure interne previste dal presente Modello ovvero nell’adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nell’espletamento di Attività nelle Aree a Rischio, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. a) che precede;
- “sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni” nel caso di reiterazione fino a tre volte dei comportamenti di cui al par. 6 lett. a) ovvero inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di adozione, nell’espletamento delle Attività nelle aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. b) e c) che precede;
- “licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge nel caso in cui il lavoratore adottati, nell’espletamento delle Attività nelle aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. b) e c) che precede.

6.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti opportuni. A tal fine la Società terrà conto della gravità della/e violazione/i e della loro eventuale reiterazione, inoltre, del ruolo del dirigente,,e del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale, ed in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi, potrà procedere con il licenziamento con preavviso nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. a), ovvero con il licenziamento per giusta causa nei casi di massima gravità della violazione commessa.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l’intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

In caso di gravi violazioni non giustificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell’Amministratore.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l’Organismo di Vigilanza informa l’intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali proporranno all’Assemblea gli opportuni provvedimenti.

6.5. Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei collaboratori delle regole di cui al Modello adottato da YOOX S.p.A. agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è sanzionata secondo

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 34 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate, siano esse clausole penali, previsioni di sospensione da deleghe e/o cariche, perdita del diritto a premi di compenso ecc. .

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni anche non patrimoniali alla società, (ad.es. nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001).

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 35 di 60

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01

Verificare se la presente versione del Modello 231 corrisponde all'ultima disponibile sul sito yoox.com



7. Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di Attività a Rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di YOOX S.p.A. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

	Edited by: N/A	Tested by: YOOX S.p.A.	Approved by: C.d.A. di YOOX S.p.A.
	Issued by: C.d.A. di YOOX S.p.A.	Issue date: 03/09/09	Reviewed: version 1.0
	Privacy note: YOOX S.p.A. Confidential		Page 36 di 60