



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE EX D.LGS. 231/2001 E DI COMPLIANCE INTEGRATA

PARTE GENERALE

| Rev. | Data | Motivo | Approvazione |
|------|------------|--|------------------------------|
| 00 | 20/12/2022 | Prima adozione | Consiglio di Amministrazione |
| 01 | 16/11/2023 | Aggiornamento per modifica Whistleblowing D.Lgs. 24/2023 | Consiglio di Amministrazione |
| 02 | 12/12/2025 | Aggiornamento per nuovi reati presupposto, principi ESG e coordinamento UNI 11961:2024 | Consiglio di Amministrazione |
| | | | |

STATO DELLE REVISIONI

Industrial Wear, consapevole della rilevanza etica e giuridica delle proprie attività, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "M.O.G. 231"), espressione di una politica aziendale fondata sui principi di legalità, trasparenza e responsabilità.

Il M.O.G. 231, approvato per la prima volta il 15 dicembre 2022 e oggetto del presente aggiornamento, non è un documento isolato. **Attraverso un richiamo formale, esso integra al suo interno, quali parti integranti e sostanziali, il Codice Etico e il Manuale del Sistema di Gestione Integrato (SGI).** Quest'ultimo, che include le procedure interne, cessa di essere un mero strumento tecnico-operativo per diventare l'insieme dei "protocolli specifici" che programmano la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, come richiesto dal D.Lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati.

In quest'ottica, il M.O.G. 231 o anche M.O.G.C.I. (Modello di Organizzazione, Gestione e di Compliance Integrata), così integrato, rappresenta lo strumento unitario attraverso cui la Società intende:

a) Assicurare un sistema di governance solido e un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici, orientato alla prevenzione dei comportamenti illeciti.

b) Diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, ribadendo che nessun comportamento illecito, pur se realizzato nell'interesse o a vantaggio della Società, è tollerato in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici aziendali.

Di conseguenza, le regole e le procedure contenute nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato e i principi del Codice Etico assumono piena valenza giuridica ai fini del D.Lgs. 231/2001. La loro violazione non costituisce solo un'infrazione tecnica, ma una violazione del Modello stesso, che lede il rapporto di fiducia con la Società e comporta l'applicazione del sistema disciplinare, requisito essenziale per l'efficace attuazione del Modello. Tali norme, inoltre, costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell'art. 2104 c.c. e la loro inosservanza può integrare una giusta causa di licenziamento.

Elemento chiave di questo sistema di controllo è l'Organismo di Vigilanza (OdV), un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sull'efficace attuazione, l'osservanza e l'aggiornamento del M.O.G. 231 nella sua interezza. L'OdV garantisce la tenuta del sistema di compliance attraverso il monitoraggio costante, l'analisi dei flussi informativi e la promozione di una cultura della legalità.

Un modello organizzativo sempre aggiornato

L'opportunità di procedere al presente aggiornamento del modello di organizzazione è emersa in coerenza con le previsioni del D.Lgs. 231/2001 e con i più evoluti standard di riferimento, che indicano come elemento fondamentale un aggiornamento periodico dello stesso, affinché esso mantenga nel tempo la propria efficacia preventiva, restando allineato alle evoluzioni normative, organizzative e settoriali. In tale prospettiva, una revisione ciclica del modello organizzativo rappresenta non solo un presidio di conformità, ma anche uno strumento concreto per sostenere il miglioramento continuo della cultura aziendale e della governance interna. **Inoltre, tale aggiornamento ha anche la finalità di dare conto dell'introduzione di nuovi reati presupposto, nonché delle ultime massime giurisprudenziali in materia e della pubblicazione delle norme UNI ISO 37301:2021 (Sistemi di gestione della compliance) e UNI 11961:2024 (Linee guida per l'integrazione del sistema di gestione per la compliance UNI ISO 37301:2021 a supporto dei modelli Organizzativi di Gestione e Controllo e degli Organismi di Vigilanza in conformità al D.lgs. 231/2001), promuovendo il loro coordinamento con i principi di sostenibilità (ESG)**

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| STATO DELLE REVISIONI..... | 1 |
| SEZIONE PRIMA..... | 6 |
| 1. Scopo e campo di applicazione del M.O.G.C.I. | 6 |
| SEZIONE seconda | 7 |
| 2. Riferimenti normativi e standard di riferimento | 7 |
| 2.1. Quadro normativo primario | 7 |
| 2.1.1. Principali contenuti | 7 |
| 2.1.2. L'ambito di applicazione soggettiva del d.lgs. 231/2001 | 9 |
| 2.1.3. Presupposti e natura della responsabilità dell'ente | 9 |
| 2.1.4. Autonomia della responsabilità della società..... | 9 |
| 2.1.5. Le sanzioni | 10 |
| 2.1.6. Le misure cautelari interdittive e reali..... | 11 |
| 2.1.7. Delitti tentati | 11 |
| 2.1.8. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa | 11 |
| ORGANISMO DI VIGILANZA | 12 |
| 2.1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito..... | 13 |
| 2.1.10. Vicende modificative della società..... | 13 |
| 2.1.11. Il Valore esimente del modello di organizzazione..... | 13 |
| 2.1.12. Modelli di riferimento per l'adozione del M.O.G. 231 | 14 |
| 2.1.13. Le linee Guida Confindustria 2021 | 14 |
| 2.2. Standard di Gestione della compliance e integrazione..... | 17 |
| 2.3. Integrazione con il Sistema di Gestione Integrato (SGI)..... | 18 |
| 2.4. Ulteriori Sistemi di Gestione e Strumenti di Compliance Integrati..... | 18 |
| 2.5. Elenco Riepilogativo dei Riferimenti | 19 |
| SEZIONE terza..... | 20 |
| 3. Termini e definizioni | 20 |
| SEZIONE QUARTA..... | 22 |
| 4. Comprendere l'organizzazione e il suo contesto | 22 |
| 4.1. Descrizione della realtà aziendale | 22 |
| 4.1.1. Contesto Interno: Storia e Valori..... | 22 |
| 4.1.2. Modello di Business e Segmenti di Offerta | 22 |
| 4.1.3. Struttura del Gruppo e Governance | 22 |
| 4.1.4. Presenza Geografica e Assetti Operativi | 23 |
| 4.1.5. Struttura di Governance e Assetto Organizzativo | 23 |
| 4.1.6. Integrazione con il Sistema di Gestione e Impegno per la Compliance | 24 |
| 4.2. Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate..... | 24 |
| 4.2.1. Stakeholder Interni e di Governance | 25 |
| 4.2.2. Stakeholder Esterni e della Catena del Valore | 25 |
| 4.3. Determinare il campo di applicazione del Modello Organizzativo, Gestione e Compliance Integrata | 26 |
| 4.3.1. La Definizione del Campo di Applicazione secondo gli Standard Internazionali | 26 |
| 4.3.2. Il campo di applicazione nel contesto del D.Lgs. 231/2001: le attività sensibili | 26 |
| 4.3.3. Definizione Integrata del Campo di Applicazione per Industrial Wear S.r.l. | 27 |
| 4.4. Il Modello Organizzativo adottato dalla società | 27 |
| 4.4.1. Parte Generale:..... | 27 |
| 4.4.2. Parte Speciale..... | 28 |
| 4.5. Sistema di gestione per la compliance a supporto del M.O.G. 231 | 28 |
| 4.5.1. Il Valore Normativo dei Sistemi di Gestione | 28 |
| 4.5.2. L'Approccio Integrato alla Gestione dei Rischi di Compliance | 28 |
| 4.6. Sistema di gestione qualità a supporto del M.O.G. 231 | 29 |

| | |
|--|----|
| 4.7. Sistema di gestione ambientale e SSL a supporto del M.O.G. 231 | 29 |
| 4.8. Sistema di gestione della responsabilità Sociale a supporto del M.O.G. 231 | 30 |
| 4.9. Sistema di gestione della Parità di Genere a supporto del M.O.G. 231 | 31 |
| 4.10. Sistema di gestione della Privacy a supporto del M.O.G. 231 | 32 |
| 4.11. Analisi del rischio (<i>risk assessment</i>)..... | 32 |
| 4.11.1. Valutazione dei rischi | 34 |
| 4.11.2. La matrice del rischio di commissione dei reati | 34 |
| SEZIONE QUINTA | 36 |
| 5. Leadership..... | 36 |
| 5.1. Leadership e Impegno | 36 |
| 5.1.1. Organo Dirigente (Organismo di governo) e Alta Direzione | 36 |
| 5.1.2. La cultura della compliance e della legalità..... | 37 |
| 5.1.3. Gli strumenti di governance del Modello Organizzativo, Gestione di Compliance Integrata 231 | 37 |
| 5.2. Il Codice etico e le politiche adottate dalla Società..... | 37 |
| 5.2.1. Il Codice Etico come Documento Integrante e Vincolante | 38 |
| 5.2.2. Integrazione delle Politiche Aziendali nel Codice Etico | 38 |
| 5.3. Ruoli, responsabilità e autorità..... | 39 |
| 5.3.1. Organismo di Governo e Alta Direzione..... | 41 |
| 5.3.2. Il Management | 42 |
| 5.3.3. Il personale..... | 42 |
| SEZIONE SESTA | 43 |
| 6. Il Controllo del Modello di Organizzazione | 43 |
| 6.1. L’Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 | 43 |
| 6.1.2. Il rapporto con la Funzione di Compliance..... | 43 |
| 6.1.3. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza | 44 |
| 6.1.4. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza..... | 46 |
| 6.1.5. Documentazione delle attività dell’Organismo di Vigilanza..... | 47 |
| 6.2. Flussi informativi..... | 47 |
| 6.2.1. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza | 47 |
| 6.2.2. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari..... | 49 |
| 6.3. Il Whistleblowing | 49 |
| 6.3.1. Oggetto della segnalazione | 49 |
| 6.3.2. Destinatari della disciplina | 50 |
| 6.3.3. Procedura di gestione delle segnalazioni | 52 |
| SEZIONE SETTIMA | 53 |
| 7. Attuazione del modello organizzativo..... | 53 |
| 7.1. Pianificazione: azioni per affrontare i rischi 231..... | 54 |
| 7.2. Adozione e aggiornamento del Modello: la pianificazione delle modifiche | 55 |
| SEZIONE OTTAVA | 56 |
| 8. Supporto organizzativo..... | 56 |
| 8.1. Risorse..... | 56 |
| 8.2. Competenza e formazione | 56 |
| 8.3. Consapevolezza | 57 |
| 8.4. Comunicazione | 57 |
| 8.4.1. Comunicazione interna | 58 |
| 8.4.2. Comunicazione esterna | 58 |
| 8.5. Informazioni documentate..... | 58 |
| SEZIONE NONA | 60 |
| 9. Attività operative | 60 |
| 9.1 Pianificazione e controllo operativi | 60 |

| | |
|--|----|
| 9.2 Definizione di controlli e procedure | 60 |
| 9.3 Segnalazioni (Whistleblowing) | 60 |
| 9.4 Processi di indagine | 61 |
| SEZIONE DECIMA | 62 |
| 10. Valutazione | 62 |
| 9.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione | 62 |
| 9.2 Audit interno | 62 |
| 9.3 Riesame della Direzione | 63 |
| SEZIONE UNDICESIMA | 64 |
| 11. Miglioramento | 64 |
| 11.2. Il sistema disciplinare | 64 |
| 11.2.1. Sanzioni applicabili ai dipendenti | 65 |
| 11.2.3. Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti | 66 |
| ALLEGATI | 67 |

SEZIONE PRIMA

1. Scopo e campo di applicazione del M.O.G.C.I.

Il presente Modello di Organizzazione 231 e di Compliance Integrata definisce l'insieme dei principi, delle regole e dei protocolli volti a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Lo scopo del Modello è dotare la Società di un sistema di governance strutturato, idoneo a esimerla dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, attraverso la diffusione di una solida cultura della legalità e della compliance.

Il campo di applicazione del Modello (lo "scope") individua il perimetro oggettivo e soggettivo entro cui i suoi presidi di controllo sono efficaci e vincolanti. Tale perimetro è definito attraverso il richiamo formale e l'integrazione sostanziale del Sistema di Gestione Integrato (SGI) della Società, certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Le procedure e i controlli descritti nei documenti del Sistema di Gestione Integrato assumono piena rilevanza giuridica quali protocolli specifici di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In particolare, per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'adozione di un sistema conforme alla norma ISO 45001 costituisce un modello di organizzazione che si presume conforme ai requisiti di legge per l'efficacia esimente, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

SEZIONE SECONDA

2. Riferimenti normativi e standard di riferimento

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "modello") costituisce il sistema di presidi e protocolli adottato da Industrial Wear s.r.l. per prevenire la commissione dei reati presupposto e, di conseguenza, escludere o mitigare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Il modello è stato predisposto e viene attuato in conformità a un quadro normativo e metodologico composito, che include la legislazione primaria e gli standard di riferimento nazionali e internazionali riconosciuti come *best practice*. tale approccio, fondato sulla cultura della legalità e della compliance, è espressione dell'impegno dell'Organo Dirigente e dell'Alta Direzione a salvaguardare l'integrità aziendale e a promuovere un comportamento socialmente responsabile

2.1. Quadro normativo primario

La fonte normativa primaria che disciplina la responsabilità amministrativa delle società e definisce i requisiti per l'efficacia esimente dei modelli organizzativi è il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Il presente Modello è stato costruito in aderenza ai principi e alle prescrizioni in esso contenute, con particolare riferimento agli artt. 6 e 7.

2.1.1. Principali contenuti

Con il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito, anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), recante la **disciplina della "Responsabilità amministrativa degli enti"**, è stata introdotta nell'ordinamento italiano la responsabilità delle persone giuridiche **per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio**. Questa forma di responsabilità **si affianca a quella tradizionalmente prevista per le persone fisiche** e deriva dalla commissione di reati specificamente indicati nella Parte Speciale del Decreto. I soggetti attivi sono persone fisiche che rivestono funzioni apicali o che operano sotto la direzione e il controllo altrui all'interno dell'organizzazione. Il D.Lgs. 231/2001 rappresenta un'importante **innovazione normativa, finalizzata a contrastare la criminalità d'impresa**, riconoscendo che determinati illeciti possono riflettere non solo iniziative individuali, ma anche politiche aziendali più ampie. In questo contesto si parla di corporate crime, evidenziando la diretta imputazione del reato alla società, oltre che al singolo autore materiale. La previsione della responsabilità amministrativa degli enti trova fondamento anche in fonti sovranazionali, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri.

In origine limitata a un numero ristretto di reati, la disciplina si è progressivamente ampliata per effetto di successivi interventi legislativi, includendo numerose fattispecie penalmente rilevanti. Tra queste si annoverano, a titolo esemplificativo:

- ✓ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Razzismo e Xenofobia, (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/2001);
- ✓ Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- ✓ Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001);
- ✓ Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies d.lgs. 231/2001);
- ✓ Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies d.lgs. 231/2001);
- ✓ Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013, costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- ✓ Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Oggi, la responsabilità amministrativa degli enti copre un vasto spettro di reati che interessano molteplici settori, con l'obiettivo di incentivare le imprese a dotarsi di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di illeciti. Alla luce del costante aggiornamento normativo che interessa il catalogo dei reati presupposto, si precisa che l'elenco sempre aggiornato degli stessi è riportato nel documento allegato al presente Modello, denominato **Allegato 1 – Matrice dei reati presupposto**.

2.1.2. L'ambito di applicazione soggettiva del d.lgs. 231/2001

L'art. 1 del decreto, dopo aver definito genericamente il contenuto del provvedimento – stabilendo che «il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato», al comma 2 ne individua i soggetti destinatari. Essi sono gli **enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica**.

Rientrano, dunque, nell'ambito di applicazione del decreto le *persone giuridiche private riconosciute*, comprese le fondazioni (art. 14 ss. c.c.), cui faceva menzione l'art. 12 c.c. (abrogato con L. n. 361/2000) ovverosia una vasta gamma di istituzioni, non aventi come scopo lo svolgimento di un'attività economica, alle quali è concesso il riconoscimento della personalità giuridica mediante specifiche forme.

In una delle prime pronunce della giurisprudenza di merito si è stabilito il principio secondo cui le norme del decreto legislativo in questione sono applicabili anche nei confronti di **società straniera che, pur avendo la sede principale all'estero, operi in Italia** (Trib. Milano, 27 aprile 2004). Nel caso di specie, si è escluso che l'assenza, nella legge tedesca, dell'obbligo di adottare i precisi modelli organizzativi e di controllo delineati dalla normativa italiana esoneri la società di quel paese – ed operante in Italia – dall'onere di dotarsi di un modello così come previsto dal d.lgs. 231/2001. Similmente, si è precisato che tale principio si ricava dal complesso del sistema normativo del d.lgs. 231/2001, per il quale la competenza per l'illecito amministrativo si radica nel luogo di commissione del reato presupposto. Pertanto, nel momento in cui la società estera decida di operare in Italia deve attivarsi e uniformarsi alle previsioni normative italiane.

Diverso è il caso in cui il **reato sia commesso all'estero** nell'interesse di una società con sede in Italia. Ai sensi dell'art. 4, invero, la società può rispondere anche di reati commessi all'estero purché sussistano le seguenti condizioni: *a*) la società deve avere la propria sede principale in Italia; *b*) la società può rispondere nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; se sussiste tale requisito la società risponde, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; *c*) nei casi in cui la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

2.1.3. Presupposti e natura della responsabilità dell'ente

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'ente si fonda sulla presenza congiunta di tre condizioni oggettive:

- ✓ la commissione di un reato rientrante tra quelli indicati nel Decreto (c.d. **reato presupposto**);
- ✓ la commissione del reato da parte di una persona fisica che riveste funzioni apicali o sottoposte all'altrui direzione o vigilanza all'interno dell'ente;
- ✓ la realizzazione del reato **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**.

Tuttavia, la sola sussistenza di questi elementi non è sufficiente a configurare la responsabilità dell'ente. Il legislatore ha infatti ancorato tale responsabilità a un **deficit organizzativo**, richiedendo che l'ente risponda solo se non abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati. Si tratta di una responsabilità definita come **colpa di organizzazione**, che esclude un'automatica imputazione all'ente per i reati commessi dai propri soggetti apicali o subordinati.

La giurisprudenza ha chiarito che la responsabilità dell'ente non sorge quando il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo della persona fisica, per fini personali o estranei all'attività dell'impresa. In particolare, la Corte di Cassazione ha evidenziato che la responsabilità dell'ente richiede, oltre al nesso oggettivo tra reato e interesse/vantaggio dell'ente, anche la mancata adozione di adeguati modelli di prevenzione (*culpa in vigilando*).

2.1.4. Autonomia della responsabilità della società

Un aspetto qualificante della disciplina è l'autonomia della responsabilità della società rispetto a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. L'art. 8 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, infatti, che l'ente può essere chiamato a rispondere anche quando:

- ✓ l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile;
- ✓ il reato si estingua per cause diverse dall'amnistia (ad esempio, prescrizione o morte dell'autore del reato).

Questa previsione risponde all'esigenza di evitare che l'ente possa sottrarsi alla responsabilità in ragione della complessità dell'organizzazione o dell'impossibilità di identificare il soggetto responsabile. È il caso, ad esempio, delle ipotesi di imputazione soggettivamente alternativa, in cui risulti evidente la riconducibilità del reato ai vertici aziendali, ma non sia possibile attribuire con certezza la responsabilità a uno specifico amministratore. Unica eccezione a tale principio riguarda l'amnistia propria, la quale preclude l'esercizio dell'azione anche nei confronti dell'ente, salvo che quest'ultimo non rinunci volontariamente a tale causa estintiva al fine di ottenere una pronuncia assolutoria nel merito. In ogni caso, resta ferma la distinzione tra l'illecito penale imputabile alla persona fisica e quello amministrativo imputabile all'ente, trattandosi di responsabilità autonome e non alternative.

2.1.5. Le sanzioni

L'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 individua le sanzioni applicabili agli enti riconosciuti responsabili di illeciti amministrativi dipendenti da reato. Esse sono:

| Tipologia di Sanzione | Descrizione |
|-----------------------|---|
| Sanzioni pecuniarie | <p>Le sanzioni pecuniarie sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, ognuna di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1.549,37.</p> <p>Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; (ii) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società. <p>Sono previste però riduzioni delle sanzioni pecuniarie in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interesse prevalente dell'autore/terzi senza vantaggio per l'ente ✓ Danno patrimoniale tenue ✓ Risarcimento integrale del danno ✓ Adozione di Modello Organizzativo idoneo. |
| Sanzioni interdittive | <p>Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente per determinati reati espressamente previsti dal Decreto, quando l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dal reato e la sua commissione è stata favorita da gravi carenze organizzative; oppure in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interdizione dall'esercizio dell'attività; ✓ Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni; ✓ Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo prestazioni di pubblico servizio); ✓ Esclusione da agevolazioni, contributi e finanziamenti, con eventuale revoca di quelli già concessi; ✓ Divieto di pubblicizzare beni o servizi. <p>Esse possono essere applicate anche in via definitiva nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ profitto di rilevante entità con condanne per sanzioni interdittive temporanee già riportate almeno tre volte negli ultimi sette anni; ✓ utilizzo stabile della società o di un'unità organizzativa per la commissione di reati. |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Confisca | Viene sempre disposta con la condanna , per il prezzo o profitto del reato. Può riguardare anche beni di valore equivalente. Per la Corte di Cassazione (sentenza n. 10561/2014) è applicabile anche per reati non presupposto, se il profitto resta disponibile alla società. |
| Pubblicazione della sentenza | Disposta dal giudice quando viene applicata una sanzione interdittiva. |
| Nomina del commissario | Alternativa alla sanzione interdittiva per evitare l'interruzione dell'attività quando: <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'ente svolge servizio di pubblica utilità ✓ La sospensione ha effetti negativi sull'occupazione. I profitti derivanti dalla prosecuzione saranno confiscati. |

2.1.6. Le misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti della società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La **misura cautelare interdittiva** è disposta in presenza di due requisiti:

- ✓ quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato. I gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti;
- ✓ quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le **misure cautelari reali** si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, se vi è motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria.

2.1.7. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.1.8. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6, comma I, del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da soggetti in c.d. «**posizione apicali**» e la Società provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) ha affidato ad un organo interno – c.d. Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché

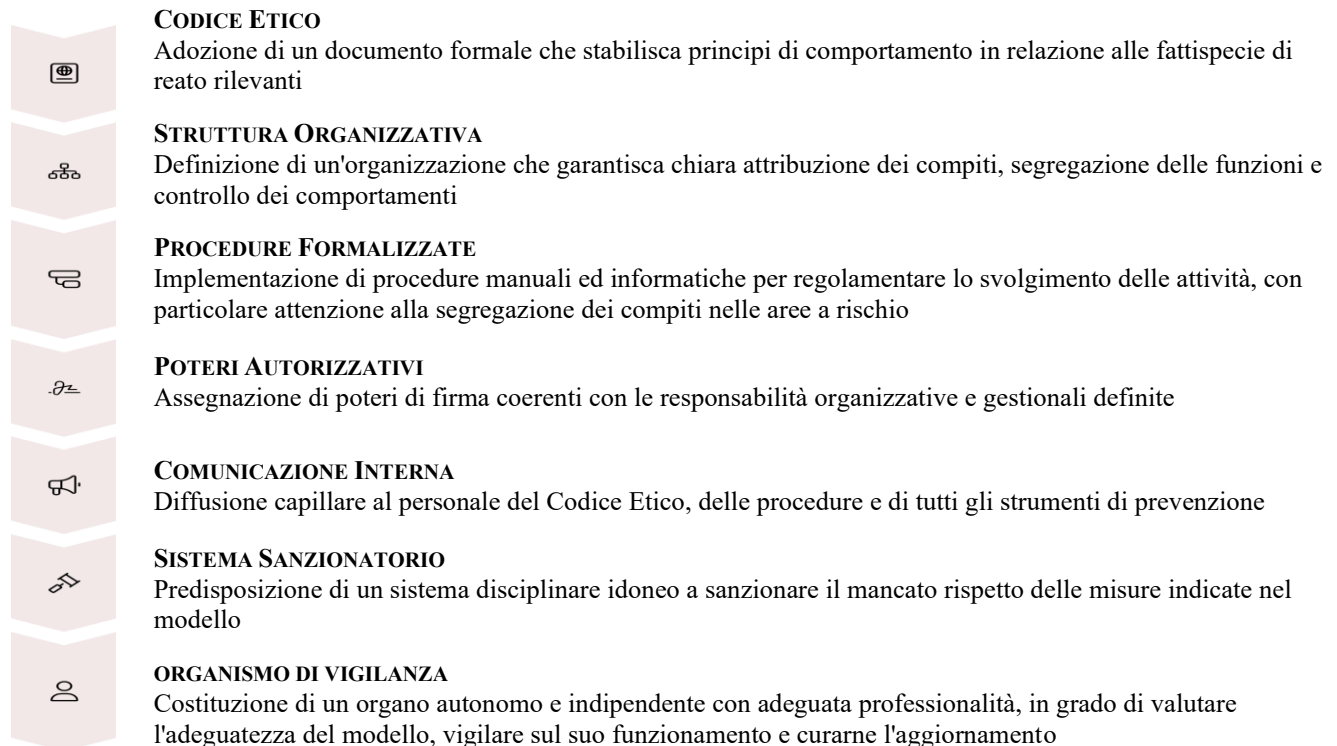
di curarne l'aggiornamento;

- c) i soggetti in c.d. «posizione apicali» hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte del c.d. Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma II, del Decreto dispone inoltre che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- ✓ individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ✓ escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- ✓ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- ✓ prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa, qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «**subalterni**», ma sia accertato che la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. In concreto la Società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve implementare un sistema articolato e completo di procedure e controlli interni. Questo sistema deve essere strutturato in modo da garantire la massima trasparenza e correttezza nella gestione delle attività aziendali, prevenendo efficacemente il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa. In particolare, è chiamata a dotarsi dei seguenti elementi costitutivi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dei rischi di commissione di reati (M.O.G. 231):



L'adozione di questi elementi costituisce non solo un requisito per l'esonero dalla responsabilità, ma rappresenta anche un'importante opportunità per migliorare i processi interni, rafforzare la governance aziendale e promuovere una cultura della legalità e dell'etica all'interno dell'azienda.

2.1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

2.1.10. Vicende modificative della società

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità patrimoniale degli enti in relazione a operazioni societarie straordinarie quali trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, l'ente risponde delle sanzioni pecuniarie con il proprio patrimonio o fondo comune, evidenziando una responsabilità autonoma rispetto ai singoli membri e all'autore del reato.

Gli articoli 28-33 regolano la responsabilità dell'ente nelle diverse vicende modificative:

Trasformazione (art. 28): la responsabilità per reati precedenti rimane invariata.

Scissione (art. 30): la società scissa resta responsabile per i reati precedenti. Gli enti beneficiari sono solidalmente responsabili entro il limite del patrimonio ricevuto, con obblighi più estesi se ricevono il ramo di attività interessato.

Cessione o conferimento d'azienda (art. 33): il cessionario è solidalmente responsabile per sanzioni pecuniarie entro il valore dell'azienda ceduta e nei limiti indicati; le sanzioni interdittive non si trasferiscono.

Fusione (art. 29): l'ente risultante risponde per i reati delle società fuse.

Fusione e scissione (art. 31): le sanzioni pecuniarie sono commisurate alle condizioni economiche dell'ente originario; le interdittive possono essere convertite in pecuniarie se eliminate le carenze organizzative e risarciti i danni.

2.1.11. Il Valore esimente del modello di organizzazione

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società **non risponde se prova**, tra i vari aspetti, **che 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 (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001).

Adozione del modello: Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, debbano:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ✓ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

Efficace attuazione: L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- ✓ la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- ✓ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.1.12. Modelli di riferimento per l'adozione del M.O.G. 231

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, al giugno 2021 (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il presente Modello è **ispirato alle «Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex d.lgs. 231/01» approvate e divulgate da Confindustria** ed aggiornate nel giugno del **2021 nonché** ai principi delineati dalla **UNI ISO 37301:2021 sui “Sistemi di Gestione della Compliance”**.

2.1.13. Le linee Guida Confindustria 2021

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. L'ultimo aggiornamento, pubblicato nel giugno 2021, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Le fasi fondamentali che le **Linee Guida Confindustria** individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

Fase di identificazione dei rischi

Consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto. Da un punto di vista concettuale, **la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti:**

- ✓ **la probabilità di accadimento dell'evento;**
- ✓ **l'impatto dell'evento stesso.**

Fase di progettazione del sistema di controllo

Consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni della società), ossia nella valutazione del sistema esistente all'interno della società ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Il sistema di controllo deve essere continuo e non occasionale, con particolare attenzione ai cambiamenti aziendali. È fondamentale definire il "rischio accettabile" per stabilire il livello di prevenzione necessario, evitando controlli eccessivi che ostacolerebbero l'operatività. Nel contesto del d.lgs. 231/2001, la soglia di rischio va individuata senza basarsi solo su criteri economici, tenendo conto anche del principio dell'esigibilità concreta del comportamento. I rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori devono essere eliminati o ridotti al minimo secondo le conoscenze tecniche disponibili.

Secondo le Linee Guida Confindustria, **la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello**

Casi dei reati dolosi

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal d.lgs. n. 231 del 2001, **la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.** Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa della società (art. 6, comma 1, lett. c), «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione».

Casi dei reati colposi

Diversamente, **nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del d.lgs. n. 231 del 2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta** (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) **che viola il modello organizzativo di prevenzione** (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) **nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 da parte dell'apposito organismo di vigilanza.** Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

In particolare, nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Attività di formazione e informazione del personale ai fini di una concreta attuazione del modello di organizzazione

PROCEDURE E SISTEMI DI CONTROLLO DI GESTIONE

- Procedure per regolare lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli, e per segnalare tempestivamente possibili criticità



IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

- **Analisi del contesto aziendale** per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001.

PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO:

- **Previsione di principi etici e di regole comportamentali (CODICE ETICO)**
- **Sistema organizzativo formalizzato e chiaro** (con poteri di firma coerenti con le responsabilità organizzative)

Le Linee Guida di Confindustria precisano, **inoltre**, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad **una serie di principi di controllo**, tra cui:

tracciabilità, verificabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione

applicazione del **principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti** (nessuno può gestire in autonomia un intero processo)

documentazione dei controlli effettuati

Il sistema di controllo integrato

Le nuove Linee Guida predisposte da Confindustria hanno in particolar modo incentrato la propria attenzione su aspetti valorizzati nel modello di organizzazione e controllo che la società ha adottato.

In particolare, molto interessante è la grande importanza data con le nuove Linee Guida alla valorizzazione di un sistema integrato di gestione dei rischi.

Sul punto, con tale documento si chiarisce che **“È ormai dato acquisito che il rischio di compliance, ossia di non conformità alle norme, comporta per le imprese il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni reputazionali in conseguenza di violazioni di norme imperative ovvero di autoregolamentazione, molte delle quali rientrano nel novero dei reati di cui al D.lgs. 231/2001”**. In effetti, la

gestione dei numerosi obblighi di *compliance*, secondo un approccio tradizionale, potrebbe risultare connotata da una pluralità di processi, informazioni potenzialmente incoerenti e controlli potenzialmente non ottimizzati.

Sempre secondo le già menzionate Linee Guida, il passaggio ad una *compliance* integrata potrebbe permettere alla Società di:

- a) razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- b) migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- c) facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance.

Ciò comporta la necessità di individuare specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali rientrano, a mero titolo esemplificativo, il Dirigente Preposto, il Datore di lavoro, il Revisore Unico e l'OdV.

A maggior ragione, nel caso in cui la Società miri all'ottenimento di certificazioni, pur avendo tali sistemi una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231 diviene importante valorizzare la sinergia tra il Modello di organizzazione e controllo ex D.lgs. 231 e, la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (ISO 45001), ambientale (ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO 9001) anticorruzione (ISO 37001), ma anche del sistema di gestione del rischio del trattamento dei dati personali.

L'analisi del rischio deve quindi considerare policies e procedure esistenti, punto di partenza della compliance integrata.

Industrial Wear S.r.l., alla luce di quanto sopra, adotta il presente aggiornamento del Modello di Organizzazione e Controllo richiamando espressamente al suo interno il Sistema di Gestione Integrato e tutta la documentazione ad esso collegata, come parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

2.2. Standard di Gestione della compliance e integrazione

Per assicurare un approccio sistemico e un'efficace gestione dei rischi di non conformità, il Modello è stato sviluppato tenendo conto dei seguenti standard, che ne costituiscono la cornice metodologica:

- ✓ UNI ISO 37301:2021 – Sistemi di gestione per la compliance: Questo standard internazionale fornisce le linee guida per sviluppare, attuare e mantenere un sistema di gestione per la compliance efficace. L'adozione di tale approccio, promosso e sostenuto dalla leadership, è fondamentale per integrare la compliance nella cultura e nei comportamenti dell'intera organizzazione, trasformandola da mero obbligo a leva strategica per il successo sostenibile e la tutela della reputazione aziendale.
- ✓ UNI 11961:2024 – Linee Guida per la relazione tra ISO 37301:2021 e M.O.G. 231: Questa norma tecnica nazionale è stata utilizzata come strumento per armonizzare e integrare il sistema di gestione per la compliance con le specificità del Modello 231. In particolare, si è adottato l'approccio basato sul rischio (*risk-based approach*) per la valutazione del rischio di non conformità, elemento comune e centrale sia al D.Lgs. 231/2001 sia allo standard ISO 37301.

La *compliance* può essere definita come l'insieme delle regole emanate dal Legislatore, dai Ministeri, dagli Enti Pubblici Territoriali, ma anche da Authority di Garanzia, Organismi di controllo pubblici (ad esempio Consob, Banca d'Italia), Enti di certificazione pubblici e privati, Enti di gestione delle procedure nei rapporti con gli enti pubblici...che le aziende devono rispettare per una corretta condotta degli affari. La *compliance* presenta soprattutto aspetti "normativi", ma comprende anche regole etiche, morali, sociali e organizzative

Si tratta di un sistema di gestione che permette ad un'organizzazione di dimostrare il proprio impegno a conformarsi a leggi, requisiti regolamentari, codici di settore e specifiche organizzative, così come a norme di buona *governance*, generalmente accettate come migliori prassi, alle aspettative in termini etici e della comunità.

2.3. Integrazione con il Sistema di Gestione Integrato (SGI)

Un pilastro fondamentale del presente Modello è costituito dal **richiamo formale e dall'integrazione sostanziale del Sistema di Gestione Integrato (SGI)** adottato da Industrial Wear. Il Manuale del SGI e tutta la documentazione ad esso collegata (procedure, istruzioni operative, elenchi di requisiti cogenti) sono da considerarsi parte integrante del presente Modello. Di conseguenza, le procedure e i controlli definiti nell'ambito del SGI **assumono piena valenza giuridica quali protocolli specifici di prevenzione** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Cit. 38.

Il Sistema di Gestione Integrato è progettato e mantenuto conforme ai seguenti standard:

- ✓ **UNI EN ISO 9001:2015:** Sistemi di gestione per la qualità.
- ✓ **UNI EN ISO 14001:2015:** Sistemi di gestione ambientale.
- ✓ **UNI ISO 45001:2018:** Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro. L'adozione di tale sistema, in particolare, costituisce un modello di organizzazione che si presume conforme ai requisiti di legge per l'efficacia esimente in relazione ai reati in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'**art. 30 del D.Lgs. 81/2008**.

2.4. Ulteriori Sistemi di Gestione e Strumenti di Compliance Integrati

A rafforzamento del proprio impegno etico e di sostenibilità, Industrial Wear ha integrato nel proprio sistema di controllo interno ulteriori sistemi e strumenti, che sono a loro volta richiamati e valorizzati dal presente Modello:

- ✓ **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SA8000):** La scelta di implementare un sistema conforme allo standard SA8000 definisce requisiti vincolanti per un comportamento eticamente corretto nei confronti dei lavoratori. I principi di tale standard, relativi al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, sono integrati nel Modello e nel Codice Etico, costituendo un presidio fondamentale per la prevenzione di reati legati allo sfruttamento lavorativo e per la promozione di un ambiente di lavoro dignitoso.
- ✓ **Due Diligence sulla Catena di Fornitura (amfori BSCI):** L'adesione ad amfori e l'adozione del Codice di Condotta BSCI (Business Social Compliance Initiative) estendono il dovere di diligenza dell'azienda all'intera catena di fornitura Cit. 40Cit. 41. I principi di tale codice (conformità legale, libertà di associazione, orari di lavoro, equa remunerazione, salute e sicurezza, divieto di discriminazione e di lavoro forzato o minorile) sono integrati nelle politiche di approvvigionamento e costituiscono un protocollo di prevenzione per i rischi di reato e di impatti negativi connessi ai fornitori Cit. 28.
- ✓ **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022):** La certificazione secondo questa prassi di riferimento attesta l'impegno concreto nella promozione delle pari opportunità, nella riduzione del gender

pay gap e nella creazione di una cultura organizzativa inclusiva. Le politiche e le azioni implementate in questo ambito sono parte integrante dei presidi di prevenzione contro ogni forma di discriminazione Cit. 28.

- ✓ **Sistema di Gestione Privacy (GDPR):** La Società ha implementato un sistema di gestione per la protezione dei dati personali, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). Le procedure adottate, inclusa la "Procedura Data Breach", costituiscono i protocolli specifici per la prevenzione dei reati informatici e del trattamento illecito di dati, previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- ✓ **Bilancio di Sostenibilità (ESG):** La redazione del Bilancio di Sostenibilità, in linea con i principi di rendicontazione europei (ESRS) e la normativa nazionale di recepimento (D.Lgs. 125/2024), rappresenta lo strumento di comunicazione trasparente degli impatti, dei rischi e delle opportunità legati alle questioni di sostenibilità Cit. 42Cit. 43. Il presente Modello e i sistemi di gestione integrati costituiscono l'infrastruttura di controllo interno che garantisce l'affidabilità e la veridicità delle informazioni rendicontate.
- ✓ **Rating di Legalità:** L'ottenimento del Rating di Legalità rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) rappresenta un'attestazione esterna dell'elevato livello di compliance aziendale e dell'efficace attuazione dei presidi di legalità, incluso il presente Modello.

2.5. Elenco Riepilogativo dei Riferimenti

In sintesi, il presente Modello fa riferimento al seguente quadro normativo e di standardizzazione:

- ✓ D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- ✓ D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (in particolare art. 30)
- ✓ Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)
- ✓ D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125 (Recepimento CSRD)
- ✓ UNI ISO 37301:2021
- ✓ UNI 11961:2024
- ✓ UNI EN ISO 9001:2015
- ✓ UNI EN ISO 14001:2015
- ✓ UNI ISO 45001:2018
- ✓ Standard SA8000
- ✓ Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022
- ✓ Codice di Condotta amfori BSCI
- ✓ Principi per l'attribuzione del Rating di Legalità (AGCM)

SEZIONE TERZA

3. Termini e definizioni

Ai fini del presente documento si applicano i seguenti termini e definizioni:

| TABELLA DEI TERMINI E DELLE DEFINIZIONI | | | |
|--|---|---|-------------------------|
| Termine | Definizione | Note | Riferimento normativo |
| Alta direzione | persona che, al livello più elevato, guida e tiene sotto controllo un'organizzazione | | ISO 37301, punto 3.3 |
| Attività sensibile | attività dell'impresa nell'ambito della quale possono essere commessi reati previsti dal d.lgs. 231/2001 | | Art. 6, D.Lgs. 231/2001 |
| Audit | processo sistematico e indipendente per ottenere evidenze e valutarle con obiettività, al fine di determinare in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti. | Esiste audit interno (di prima parte) o un audit esterno (di seconda parte o di terza parte) Nota 2 Un audit interno è condotto dall'organizzazione stessa o da una parte esterna per suo conto. Nota 3 Le "evidenze dell'audit" ed i "criteri dell'audit" sono definiti nella UNI EN ISO 19011 | ISO 37301, punto 3.18 |
| Azione correttiva | azione per eliminare la causa di una non conformità per prevenirne la ripetizione. | | ISO 37301, punto 3.17 |
| Compliance | rispetto degli obblighi: soddisfacimento di tutti gli obblighi di compliance di un'organizzazione | | ISO 37301, punto 3.26 |
| Funzione di compliance | persona o gruppo di persone con responsabilità e autorità per il funzionamento del sistema di gestione per la compliance | | ISO 37301, punto 3.23 |
| Interesse/vantaggio | requisiti necessari per la sussistenza della responsabilità dell'ente collettivo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'interesse consiste nella finalizzazione del reato ad avvantaggiare l'ente; il vantaggio consiste nel risultato utile o profitto effettivamente conseguito dall'ente in seguito alla commissione del reato"; | | Art. 5, D.Lgs. 231/2001 |
| Miglioramento continuo | attività ricorrente per migliorare le prestazioni | | ISO 37301, punto 3.12 |
| Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo | documento che contiene una pluralità di misure organizzative, gestionali e di controllo finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 | | Art. 6, D.Lgs. 231/2001 |
| Organizzazione | persona o gruppo di persone avente funzioni proprie con responsabilità, autorità e relazioni per conseguire i propri obiettivi | | ISO 37301, punto 3.1 |
| Organismo di Vigilanza | organo della società munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo deputato a monitorare il funzionamento del Modello organizzativo e curarne l'aggiornamento" | Nozione sostanzialmente coincidente con quella di "Organo di governo" contenuta nella UNI ISO 37301 :2021: "Persona o | Art. 6, D.Lgs. 231/2001 |

| | | | |
|---|---|--|-------------------------|
| | | gruppo di persone che detiene la responsabilità e autorità finali nei confronti delle attività, della governance e delle politiche di un'organizzazione e al quale riferisce l'alta direzione e rispetto alla quale l'alta direzione è chiamata a rispondere | |
| Parte interessata (termine preferito) stakeholder (termine ammesso): | persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire sé stessa come influenzata, da una decisione o attività. | | ISO 37301, punto 3.2 |
| Procedura | modo specificato per svolgere un'attività o un processo | | ISO 37301, punto 3.31 |
| Processo | Insieme di attività correlate o interagenti che utilizzano o trasformano input per consegnare un risultato. | | ISO 37301, punto 3.8 |
| Rischio | qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 | Per la ISO 37301, punto 3.7 è l'effetto dell'incertezza in relazione agli obiectti | Art. 6, D.Lgs. 231/2001 |
| Sistema di gestione | insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi | | ISO 37301, punto 3.4 |
| Soggetto apicale | soggetto munito di poteri di rappresentanza della società o al quale compete l'amministrazione o la direzione e controllo della stessa | | Art. 5, D.Lgs. 231/2001 |
| ACRONIMI | | | |
| M.O.G. 231 | Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 | | |
| M.O.G.C.I. 231 | Modello di Organizzazione, Gestione ex D.Lgs. 231/2001 e di Compliance Integrata | | |
| AD | Amministratore Delegato | | |
| DdL | Datore di Lavoro | | |
| OdV | Organismo di Vigilanza | | |
| RSGQA | Responsabile Sistema Gestione Integrato (qualità e ambiente) | | |
| PG | Procedura Gestionale | | |
| PO | Procedura Operativa | | |

Ulteriori acronimi sono indicati nella sezione 5.

SEZIONE QUARTA

4. Comprendere l'organizzazione e il suo contesto

La definizione del contesto in cui Industrial Wear opera è un'attività preliminare e fondamentale per l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (M.O.G. 231). Tale analisi, condotta in conformità con i principi di rendicontazione di sostenibilità, permette di comprendere i fattori interni ed esterni che influenzano le finalità strategiche dell'organizzazione e la sua capacità di conseguire i risultati attesi, costituendo la base per l'individuazione e la valutazione dei rischi di reato.

4.1. Descrizione della realtà aziendale

4.1.1. Contesto Interno: Storia e Valori

Industrial Wear S.r.l. nasce nel 2003 dall'iniziativa della famiglia Valentini, fondando la sua attività sulle basi di una precedente azienda di famiglia del 1969, specializzata nella produzione di guanti da lavoro. Questa eredità artigianale, simboleggiata dal marchio "Gionny", è stata il punto di partenza per evolvere verso la creazione di una linea completa di abbigliamento a marchio proprio per il settore lavorativo e promo-pubblicitario.

Si tratta di una società specializzata nella progettazione e commercializzazione all'ingrosso di abbigliamento da lavoro, dispositivi di protezione individuale (DPI) e capi promozionali. **Una descrizione dettagliata e aggiornata del modello di business, della strategia e degli impatti dell'impresa è fornita nel Bilancio di Sostenibilità, redatto in conformità ai principi di rendicontazione europei (ESRS) e alla normativa di recepimento della Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).**

4.2.2. Modello di Business e Segmenti di Offerta

L'attività aziendale si articola nei seguenti segmenti principali:

- ✓ **Corporate Wear:** Capi di abbigliamento casual e sportivi destinati a team e alla creazione di divise aziendali.
- ✓ **Work & Safety:** Abbigliamento tecnico e guanti specificamente progettati per la protezione individuale sui luoghi di lavoro.
- ✓ **Footwear:** Calzature di sicurezza conformi alle normative di settore.

I prodotti sono commercializzati principalmente con i marchi Payper e Gionny Wings e sono interamente concepiti e sviluppati da un reparto di design interno, che ne cura la progettazione e la successiva fase di fabbricazione.

Il modello di business si caratterizza per:

- ✓ **Progettazione Interna:** I prodotti sono interamente studiati e creati da un team di design interno, che garantisce funzionalità, qualità estetica e rispondenza alle esigenze del mercato.
- ✓ **Canale di Vendita:** L'azienda si rivolge esclusivamente a una rete di rivenditori specializzati, che distribuiscono il prodotto all'utilizzatore finale.
- ✓ **Valori strategici:** La Società persegue il consolidamento del proprio marchio attraverso un elevato standard qualitativo e un competitivo rapporto qualità/prezzo, elementi che ne hanno decretato il successo nel settore di riferimento.

4.1.3. Struttura del Gruppo e Governance

La Società opera all'interno di un gruppo di imprese facente capo alla holding L'Italiano S.r.l. L'Italiano S.r.l., interamente controllata dalla Famiglia Valentini, detiene il 100% del capitale sociale di Industrial Wear S.r.l. Oltre a svolgere una funzione di direzione e coordinamento, la capogruppo detiene la proprietà degli asset immobiliari

strategici, tra cui il complesso produttivo-logistico di Fiumana (sede dell'Headquarter e del magazzino automatizzato) e gli immobili di Vecchiazzano, concessi in locazione alla stessa Industrial Wear S.r.l.

L'appartenenza al gruppo ha comportato l'adozione di un Codice Etico comune, che definisce i valori e i principi di condotta vincolanti per tutte le società controllate.

A sua volta, Industrial Wear S.r.l. esercita il controllo totalitario sulle seguenti società:

- ✓ **Fashion Ink S.r.l.:** Società di diritto italiano, costituita nel 2014, specializzata nei servizi di personalizzazione (stampa serigrafica e digitale) dei prodotti commercializzati da Industrial Wear, per la quale opera in esclusiva. Dispone di una propria struttura produttiva dotata di macchinari di ultima generazione.
- ✓ **Filiali Commerciali Estere:** La strategia di espansione internazionale è supportata da quattro società commerciali controllate, la cui funzione è lo sviluppo dei mercati di riferimento e la distribuzione dei prodotti del gruppo:
- ✓ **Industrial Wear Payper SLU (Spagna):** costituita nel 2017, ha sede a Sant Cugat (Barcellona) e opera come filiale commerciale per il mercato spagnolo, acquistando i prodotti direttamente dalla controllante italiana.
- ✓ **Industrial Wear SARL (Francia):** costituita nel 2018, svolge prevalentemente attività commerciale sul territorio francese.
- ✓ **Industrial Wear GmbH (Germania):** costituita nel 2020, svolge prevalentemente attività commerciale sul mercato tedesco.
- ✓ **Industrial Wear Denmark:** costituita nel 2023 per ampliare il mercato nord europeo.
- ✓ **Industrial Wear SRO (Repubblica Ceca):** Inizialmente operante come branch, è stata trasformata in società partecipata alla fine del 2020 e svolge attività commerciale.
- ✓ **Industrial Wear (PVT) LTD (Pakistan):** società finalizzata al coordinamento, all'organizzazione e al controllo della catena di fornitura.
- ✓ **Industrial Wear sp.z.o.o. (Polonia):** costituita nel 2023 per ampliare il posizionamento del gruppo nel mercato europeo.
- ✓ **Industrial Wear FexCo (Austria):** entrata a far parte del gruppo nel 2024.
- ✓ **Fashion Ink LTD (Pakistan):** società finalizzata al coordinamento, all'organizzazione e al controllo della catena di fornitura.

4.1.4. Presenza Geografica e Assetti Operativi

Sedi in Italia:

- ✓ **Fiumana di Predappio (FC):** Sede dell'Headquarter e del principale polo logistico-produttivo.
- ✓ **Vecchiazzano di Forlì (FC):** Sede di ulteriori magazzini utilizzati per lo stoccaggio delle merci.
- ✓ **Barletta (BA):** Sede dedicata allo sviluppo e alla gestione del segmento Footwear.

La società ha inoltre alcuni magazzini logistici sia in Italia che in Spagna (Bologna, Rivalta Scrivia, Bertinoro, Ravenna, Tarragona).

Sedi all'Estero:

A livello internazionale, la Società si avvale di sedi operative in **Cina, Bangladesh e Pakistan**. Tali uffici sono dedicati al coordinamento, all'organizzazione e al controllo della catena di fornitura e della produzione presso i fornitori locali, assicurando il rispetto degli standard qualitativi e operativi definiti dalla capogruppo.

4.1.5. Struttura di Governance e Assetto Organizzativo

La Società adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, i cui organi sociali sono:

- ✓ **L'Assemblea dei Soci:** Detentrici delle decisioni fondamentali sulla vita societaria.
- ✓ **Il Consiglio di Amministrazione (CdA):** Organo a forte impronta familiare, è composto dai fratelli Andrea Valentini (Presidente), Emanuele e Stefano Valentini (Consiglieri), e dal fondatore Verter Valentini (Vice

Presidente). La rappresentanza legale della Società spetta congiuntamente al Presidente e al Vice Presidente del CdA.

- ✓ **Il Collegio Sindacale:** Composto da cinque membri, svolge un ruolo cruciale di controllo sulla legalità delle operazioni e di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sull'adeguatezza e sul funzionamento degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili.
- ✓ **La Società di Revisione:** Incaricata della revisione legale dei conti, opera come soggetto esterno e indipendente.
- ✓ **L'Organismo di Vigilanza (OdV):** In conformità all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, il Modello istituisce un apposito Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MOG, nonché di indicare le necessità di aggiornamento.
- ✓

L'organigramma aziendale, unitamente al documento Matrice Deleghe e Responsabilità (all. 2), dettaglia la struttura delle funzioni e delle responsabilità e costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo.

4.1.6. Integrazione con il Sistema di Gestione e Impegno per la Compliance

L'impegno verso la qualità, la sostenibilità e la sicurezza è formalizzato dall'adozione di un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**, certificato secondo i seguenti standard internazionali:

- ✓ **UNI EN ISO 9001:2015** (Qualità)
- ✓ **UNI EN ISO 14001:2015** (Ambiente)
- ✓ **UNI ISO 45001:2018** (Salute e Sicurezza sul Lavoro)

In particolare, l'adozione di un sistema di gestione conforme alla norma UNI ISO 45001 costituisce un elemento rilevante ai fini della costruzione del Modello, potendo integrare i requisiti previsti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e, per le parti corrispondenti, beneficiare della presunzione di conformità di cui al comma 5 del medesimo articolo.

In linea con i requisiti di tali standard, l'Organo Dirigente e l'Alta Direzione, con il supporto del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), conduce periodicamente l'**analisi del contesto**. Questo processo formalizzato, documentato e riesaminato sistematicamente, ha lo scopo di determinare i fattori interni ed esterni rilevanti e di comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate (stakeholder).

Tale analisi costituisce la **base conoscitiva essenziale per la valutazione dei rischi (risk assessment) richiesta dal D.Lgs. 231/2001**. L'integrazione di questi due sistemi assicura che l'individuazione delle "Attività Sensibili" e la predisposizione dei relativi protocolli di prevenzione siano fondate su una comprensione profonda e strutturata del modello di *business*, della catena del valore e della governance aziendale, come richiesto anche dai più moderni principi di rendicontazione e gestione della *compliance*.

4.2. Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate

Un approccio integrato alla compliance, in linea con i più recenti obblighi normativi e standard internazionali, impone una mappatura e una comprensione approfondita delle esigenze e delle aspettative di tutte le parti interessate (stakeholder). La **Mappa degli Stakeholder del Gruppo** è pubblicata nel Bilancio di Sostenibilità della Società, redatto in conformità alla Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD) e ai relativi principi europei (ESRS).

La nozione di "parte interessata" è definita dagli standard internazionali come qualsiasi "*persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata o percepire sé stessa come influenzata, da una decisione o attività*" dell'impresa. Sebbene il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 non utilizzi esplicitamente tale terminologia, un'interpretazione sistematica e moderna della normativa, alla luce degli obblighi di sostenibilità, consente di

identificare un'ampia platea di stakeholder rilevanti sia per l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) sia per la gestione complessiva della compliance aziendale.

L'individuazione di tali soggetti è un'attività preliminare fondamentale svolta da Industrial Wear, in quanto le loro legittime aspettative costituiscono requisiti che l'organizzazione ha considerato nella definizione delle proprie strategie, politiche e, soprattutto, nell'analisi dei rischi e nella predisposizione dei conseguenti presidi di controllo. Le principali parti interessate per Industrial Wear S.r.l. sono state identificate come segue:

4.2.1. Stakeholder Interni e di Governance

Soci e Azionisti: Rappresentano i soggetti primariamente interessati alla sana e corretta gestione dell'impresa e alla prevenzione dei reati, in quanto una condanna ai sensi del D.Lgs. 231/2001 comporterebbe un significativo danno patrimoniale e reputazionale per l'ente, incidendo direttamente sul valore del loro investimento.

Organi di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione): L'organo dirigente svolge un ruolo centrale nella definizione delle strategie e nell'approvazione del MOG. La CSRD e gli ESRS rafforzano tale ruolo, richiedendo una descrizione specifica delle competenze e delle responsabilità degli organi di amministrazione in merito alle questioni di sostenibilità, nonché delle modalità con cui tali organi vengono informati e supervisionano la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità.

Organismo di Vigilanza (OdV): Istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, è una parte interessata cruciale, il cui interesse primario è poter esercitare efficacemente e in piena autonomia i propri poteri di iniziativa e controllo sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello. La sua indipendenza è un requisito fondamentale, tutelato al punto che la revoca dei suoi componenti può avvenire solo per giustificati motivi, a garanzia della sua autonomia.

Dipendenti e Collaboratori: Sono portatori di un interesse qualificato a operare in un contesto lavorativo etico, sicuro e rispettoso della legalità. La loro protezione e il loro coinvolgimento sono essenziali per il successo di qualsiasi sistema di compliance. Il D.Lgs. 24/2023 sul whistleblowing, che modifica anche il D.Lgs. 231/2001, li identifica come soggetti tutelati e attori fondamentali nel processo di segnalazione di illeciti, rafforzando il loro ruolo di "sentinelle" della legalità aziendale.

4.2.2. Stakeholder Esterni e della Catena del Valore

Clienti e Consumatori: I clienti sono sempre più attenti non solo alla qualità del prodotto, ma anche alle pratiche etiche e di sostenibilità dell'azienda produttrice. Il loro interesse è rivolto alla trasparenza, all'affidabilità e alla conformità dei prodotti e dei processi aziendali. Gli ESRS richiedono specificamente di rendicontare i processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti che li riguardano.

Fornitori e Partner Commerciali: L'azienda estende le proprie aspettative di compliance all'intera catena di fornitura. I fornitori sono quindi stakeholder rilevanti, tenuti a rispettare i principi etici e i codici di condotta definiti dalla Società. La gestione della catena del valore (supply chain) è un elemento centrale della due diligence in materia di sostenibilità, come richiesto dalla CSRD.

Pubblica Amministrazione e Autorità di Regolamentazione (inclusa ANAC, Autorità Giudiziaria, ecc.): Queste entità sono portatrici dell'interesse pubblico alla legalità e al corretto funzionamento del mercato. Il loro interesse si manifesta nell'aspettativa che l'azienda operi nel pieno rispetto delle normative vigenti, prevenendo la commissione di reati e collaborando in modo trasparente con le autorità.

Comunità Locali e Territorio: L'operatività dell'azienda genera impatti (economici, sociali, ambientali) sulle comunità in cui sono insediati i suoi stabilimenti e le sue sedi. Tali comunità hanno un interesse legittimo a che l'impresa operi in modo sostenibile e responsabile. Gli ESRS prevedono obblighi di informativa specifici sui processi di coinvolgimento delle comunità interessate.

Il processo di identificazione e dialogo con le parti interessate, come descritto nel Bilancio di Sostenibilità, non è un'attività statica, ma un processo dinamico che alimenta l'analisi del contesto e la valutazione dei rischi.

Comprendere le loro esigenze permette all'azienda di individuare con maggiore precisione le aree di potenziale rischio-reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, al contempo, di cogliere le opportunità legate a una gestione responsabile e sostenibile del business.

4.3. Determinare il campo di applicazione del Modello Organizzativo, Gestione e Compliance Integrata

La determinazione del campo di applicazione (o scope) costituisce, unitamente all'analisi del contesto, un'attività propedeutica e indefettibile per la corretta impostazione sia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sia di un sistema di gestione per la compliance integrato. Questo processo consente di definire con precisione i confini organizzativi, geografici e di processo entro i quali il sistema di controllo deve operare e dimostrare la propria efficacia.

4.3.1. La Definizione del Campo di Applicazione secondo gli Standard Internazionali

Gli standard internazionali, come la norma UNI ISO 37301:2021, pongono un'enfasi esplicita su questa fase indicando che *“l'organizzazione deve determinare i confini e l'applicabilità del sistema di gestione per la compliance per stabilirne il campo di applicazione. [...] Nel determinare il campo di applicazione, l'organizzazione deve considerare: i fattori esterni e interni di cui al punto 4.1; i requisiti di cui ai punti 4.2, 4.5 e 4.6. Il campo di applicazione deve essere disponibile come informazione documentata.”*

Secondo tale approccio, lo scopo del sistema di compliance è chiarire i principali rischi di non conformità che l'organizzazione deve affrontare e i confini (organizzativi e/o geografici) a cui si applica, specialmente quando l'impresa è parte di una struttura più ampia come un gruppo societario. La definizione dello scope deve quindi tenere conto dell'analisi del contesto, delle aspettative delle parti interessate e degli obblighi di compliance.

4.3.2. Il campo di applicazione nel contesto del D.Lgs. 231/2001: le attività sensibili

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 non contiene una definizione esplicita e speculare di "campo di applicazione". Tuttavia, il concetto è immanente alla struttura stessa del decreto e del Modello organizzativo. L'efficacia esimente del Modello è subordinata alla sua idoneità a prevenire "reati della specie di quello verificatosi". Ciò impone alla società di definire un perimetro di attività rilevanti ai fini della prevenzione.

In particolare, l'articolo 6, comma 2, lettera a) del Decreto stabilisce che i Modelli devono "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". Questa disposizione costituisce il fondamento normativo per la definizione del campo di applicazione del MOG, **che si sostanzia nell'attività di mappatura dei rischi (o risk assessment). Il "campo di applicazione" del Modello 231 coincide, pertanto, con l'insieme delle aree, dei processi e delle attività aziendali che, all'esito di tale analisi, sono state identificate come "sensibili" o "a rischio di reato".**

Il Modello di Industrial Wear si applica a tutti i processi e le attività aziendali che presentano un rischio potenziale di commissione dei reati presupposto. In virtù dell'integrazione con il SGI, le seguenti attività sono identificate come aree a presidio rafforzato, in cui i protocolli del SGI costituiscono lo strumento primario di prevenzione:

- ✓ Progettazione e gestione della fabbricazione di capi di abbigliamento promozionale, sportivo, da tempo libero e di abbigliamento e guanti per la protezione individuale (DPI).
- ✓ Commercializzazione di dispositivi per la protezione individuale.
- ✓ Gestione dei magazzini e della logistica interna.
- ✓ Progettazione e controllo della fabbricazione di abbigliamento e calzature antinfortunistiche (DPI), con specifico riferimento alla divisione di Barletta.

La violazione delle procedure operative relative a queste attività costituisce una violazione del Modello e attiva

il relativo sistema sanzionatorio.

4.3.3. Definizione Integrata del Campo di Applicazione per Industrial Wear S.r.l.

In un'ottica di compliance integrata, che tiene conto sia dei requisiti del D.Lgs. 231/2001 sia dei moderni standard di gestione e rendicontazione (come ISO 37301, CSRD, e normative antiriciclaggio), il campo di applicazione del sistema di controllo di Industrial Wear S.r.l. è definito considerando i seguenti perimetri:

Perimetro Organizzativo: Il sistema di compliance si applica primariamente a Industrial Wear S.r.l. e deve tenere conto delle interazioni e dei flussi informativi e finanziari con le altre società del gruppo. Ciò include la capogruppo L'Italiano S.r.l., la controllata Fashion Ink S.r.l. e le filiali commerciali estere. La gestione dei rapporti infragruppo è un'area di attenzione specifica, come evidenziato anche dalle Linee Guida di Confindustria in materia di responsabilità da reato nei gruppi di imprese.

Perimetro Geografico: Il campo di applicazione copre tutte le sedi operative della Società, includendo l'Headquarter e i magazzini in Italia, nonché gli uffici di coordinamento e controllo in Cina, Bangladesh e Pakistan. La presenza in contesti geografici differenti richiede una valutazione dei rischi specifica e differenziata.

Perimetro delle Attività (Risk-Based): Il cuore del campo di applicazione è definito dall'analisi dei rischi. Sulla base di tale analisi, sono state individuate le attività sensibili ai fini della commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001. Questo perimetro è dinamico e soggetto a riesame periodico, in occasione di mutamenti organizzativi, dell'introduzione di nuovi prodotti o processi, o a seguito della scoperta di violazioni, come richiesto anche dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Perimetro della Catena del Valore: In linea con i principi di due diligence e di rendicontazione di sostenibilità (ESRS) Cit. 3, il campo di applicazione si estende, per quanto di competenza, al monitoraggio della catena del valore a monte (fornitori) e a valle (distributori). Ciò implica l'adozione di protocolli per la qualifica, la valutazione e il controllo dei partner commerciali, al fine di mitigare i rischi di compliance che possono originare da terze parti. La documentazione di questa analisi iniziale e dei suoi aggiornamenti periodici è fondamentale per dimostrare la completezza e l'adeguatezza del sistema di controllo. Tale approccio assicura che l'adozione e l'implementazione del MOG e delle altre procedure di compliance non rappresentino un "mero adempimento formale", ma un "ordinario modus procedendi" dell'organizzazione, come evidenziato anche dalla prassi delle autorità di vigilanza. La chiara definizione del campo di applicazione è, inoltre, presupposto indispensabile per l'efficace funzionamento del sistema disciplinare, che deve sanzionare le violazioni delle procedure e dei protocolli previsti per le aree a rischio identificate.

4.4. Il Modello Organizzativo adottato dalla società

In ossequio ai principi elaborati anche in giurisprudenza, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Industrial Wear S.r.l. è stato suddiviso in una Parte Generale e in una Parte Speciale: la prima rivolta ad individuare la fisionomia strutturale del Modello e la seconda indirizzata sia ad individuare le attività maggiormente esposte al rischio reato sia a formalizzare il contenuto delle cautele volte a prevenire il rischio reato attraverso singoli protocolli operativi richiamati nella Parte Speciale del modello.

4.4.1. Parte Generale:

In particolare, la Parte Generale del Modello, oltre a descrivere la configurazione giuridica societaria e i correlati organi di amministrazione e di controllo che la compongono, dando atto di eventuali modificazioni intercorse nel tempo, dovrebbe contenere al suo interno: a) il codice etico, che costituisce la tavola di valori ai quali la società si

ispira; b) le linee dell'attività di informazione e di formazione del Modello e dei protocolli di prevenzione, c) le modalità di scoperta delle violazioni del Modello; d) il sistema disciplinare; e) l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza, secondo il seguente schema:

4.4.2. Parte Speciale

Il modello si completa poi con una c.d. **“parte speciale”**, che è la sede in cui trova attuazione l'attività di mappatura del rischio in relazione alle diverse fattispecie di reato presupposto rilevanti ex lege, e in cui sono riportate le cautele finalizzate alla riduzione del rischio reato. La Parte Speciale del Modello descrive in particolare:

- i) i reati presupposto;
- ii) le attività e i processi “sensibili” per ciascuna categoria di reato;
- iii) le misure di prevenzione dei reati, articolate in principi generali di comportamento e principi procedurali specifici.

Sono state inoltre predisposte specifiche procedure operative, che costituiscono parte integrante della parte speciale del modello.

4.5. Sistema di gestione per la compliance a supporto del M.O.G. 231

L'efficacia di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, risiede non solo nella sua corretta progettazione, ma soprattutto nella sua "efficace attuazione". In questo contesto, la sinergia tra il MOG e i sistemi di gestione certificati secondo standard internazionali (come UNI ISO 37301 per la compliance, ISO 37001 per l'anti-corrruzione, o ISO 45001 per la salute e sicurezza) rappresenta un pilastro strategico per costruire un sistema di prevenzione dei reati robusto, integrato e dimostrabile. Questo approccio permette di sistematizzare e documentare le attività di controllo, garantendo che le procedure siano parte integrante e viva dei processi aziendali.

4.5.1. Il Valore Normativo dei Sistemi di Gestione

Il legislatore ha riconosciuto il valore dei sistemi di gestione come presidio per la prevenzione dei reati. L'esempio più significativo si trova nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. L'articolo 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che i modelli di organizzazione aziendale definiti in conformità a standard come il British Standard OHSAS 18001:2007 (oggi sostituito dalla norma UNI ISO 45001:2018) "si presumono conformi" ai requisiti richiesti per l'efficacia esimente del MOG per le parti corrispondenti. Sebbene una presunzione legale così esplicita non sia prevista per altri reati, il principio sottostante è estensibile. L'adozione volontaria di un sistema di gestione per la compliance (UNI ISO 37301) o per la prevenzione della corruzione (UNI ISO 37001) costituisce una prova tangibile della volontà della società di dotarsi di presidi idonei a prevenire la commissione di illeciti, con obbligo per la Pubblica Accusa di poter superare tale elemento solo a seguito di una compiuta dimostrazione dell'inadeguatezza sostanziale del sistema organizzativo adottato (Cfr. Cass. Pen. Sez. V, n. 499 del 13.05.2025).

4.5.2. L'Approccio Integrato alla Gestione dei Rischi di Compliance

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli 231 promuovono un "sistema integrato di gestione dei rischi". Questo approccio mira a superare la frammentazione dei controlli, che spesso insistono sui medesimi processi aziendali, per creare un sistema efficiente che eviti duplicazioni e garantisca una copertura completa dei rischi di non conformità. Un sistema di gestione per la compliance, come delineato dalla norma

UNI ISO 37301, fornisce la metodologia per realizzare questa integrazione. Esso impone all'organizzazione di "stabilire, attuare, mantenere e migliorare in modo continuo un sistema di gestione per la compliance, compresi i processi necessari e le loro interazioni".

Questo implica:

- ✓ **Centralizzazione dell'Analisi dei Rischi:** Condurre un'unica, ma articolata, valutazione dei rischi che tenga conto di tutte le normative applicabili (231, antiriciclaggio, salute e sicurezza, ambiente, privacy, sostenibilità).
- ✓ **Coordinamento delle Funzioni di Controllo:** Definire meccanismi di collaborazione e flussi informativi costanti tra i principali attori della compliance aziendale, quali l'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione, la funzione Compliance, l'Internal Audit, il Preposto, il DPO, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Parità di Genere e per la Salute e Sicurezza.
- ✓ **Procedure Comuni e Protocolli Specifici:** Sviluppare procedure di base comuni (es. qualifica fornitori, gestione flussi finanziari, segnalazioni whistleblowing) e integrarle con protocolli specifici per le aree a più alto rischio di reato, come richiesto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Questo approccio integrato è oggi reso ancora più necessario dai nuovi obblighi di rendicontazione di sostenibilità (CSRD/ESRS), che impongono alle imprese di descrivere dettagliatamente la propria governance, le politiche e i processi di due diligence per la gestione degli impatti e dei rischi, inclusi quelli legati alla corruzione e alla condotta aziendale lungo l'intera catena del valore.

4.6. Sistema di gestione qualità a supporto del M.O.G. 231

L'adozione di un Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) conforme alla ISO 9001:2015 non è un adempimento isolato, ma un elemento essenziale per costruire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) realmente efficace ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Il SGQ fornisce infatti i processi, la documentazione e le evidenze necessarie a dimostrare la concreta attuazione del Modello, requisito fondamentale per l'esimente della responsabilità dell'ente.

Ogni componente del SGQ rafforza aspetti chiave del MOG 231:

- ✓ **Analisi del contesto e delle parti interessate:** supporta la mappatura delle attività a rischio reato.
- ✓ **Mappatura dei processi:** costituisce la base metodologica del risk assessment 231.
- ✓ **Criteri di controllo e disponibilità delle risorse:** favoriscono la definizione di protocolli e controlli preventivi.
- ✓ **Ruoli e responsabilità chiari:** assicurano un sistema di deleghe coerente e un efficace sistema disciplinare.
- ✓ **Risk-based thinking:** offre una metodologia integrabile per la gestione dei rischi 231.
- ✓ **Monitoraggio, verifiche e miglioramento continuo:** garantiscono l'aggiornamento costante del Modello e la sua efficacia nel tempo.

In sintesi, il SGQ di Industrial Wear non è un sistema parallelo, ma una struttura portante che rende il Modello 231 concreto, verificabile e continuamente migliorabile, rafforzandone la capacità di prevenire i reati.

4.7. Sistema di gestione ambientale e SSL a supporto del M.O.G. 231

L'integrazione del Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001) e del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (ISO 45001) rappresenta per Industrial Wear un pilastro essenziale del Modello 231, poiché garantisce l'applicazione concreta dei principi di prevenzione previsti per i reati ambientali e in materia di sicurezza. Tale valore è riconosciuto anche dal legislatore: l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 presume conforme ai

requisiti del MOG un modello costruito secondo standard come la ISO 45001, offrendo così una forte prova dell'effettiva attuazione del sistema.

Il sistema integrato di Industrial Wear contribuisce al MOG 231 attraverso:

- ✓ **Analisi strutturata dei rischi e degli obblighi di legge:** valutazione completa dei rischi per lavoratori e ambiente, mappatura dei processi, individuazione di pericoli, impatti e prescrizioni normative, che costituiscono la base del risk assessment 231.
- ✓ **Definizione di protocolli e controlli operativi:** criteri, procedure e misure di prevenzione derivanti dalla valutazione dei rischi, pienamente coerenti con gli obblighi del D.Lgs. 81/2008 e con i protocolli richiesti dall'art. 6 del D.Lgs. 231.
- ✓ **Assegnazione chiara di ruoli, responsabilità e risorse:** strutture organizzative con funzioni dotate di competenze e poteri adeguati per verificare e gestire i rischi, prerequisito anche per l'applicazione del sistema disciplinare.
- ✓ **Monitoraggio, riesame e miglioramento continuo:** verifiche periodiche, aggiornamenti del sistema e adeguamenti in caso di violazioni o cambiamenti organizzativi, garantendo nel tempo l'efficace attuazione del Modello e fornendo all'OdV le informazioni necessarie.

In conclusione, il Sistema di Gestione Ambientale e di Salute e Sicurezza non è un apparato parallelo, ma la componente operativa che rende il Modello 231 concreto, documentato ed efficace nella prevenzione dei reati.

4.8. Sistema di gestione della responsabilità Sociale a supporto del M.O.G. 231

L'adozione dello standard SA8000 da parte di Industrial Wear rappresenta una scelta strategica che rafforza l'intero sistema di compliance aziendale e contribuisce direttamente all'efficacia del Modello 231, oltre a soddisfare i nuovi obblighi europei in materia di sostenibilità e due diligence.

Il sistema di gestione per la Responsabilità Sociale opera su due livelli principali:

Tutela dei diritti umani e del lavoro all'interno dell'azienda

Il sistema SA8000 consolida l'impegno dell'azienda verso i lavoratori, garantendo:

- ✓ rispetto dei diritti umani e degli standard internazionali sul lavoro;
- ✓ prevenzione di discriminazioni e molestie;
- ✓ tutela avanzata della salute e sicurezza, integrata con ISO 45001;
- ✓ formazione continua e valorizzazione delle competenze.

Questi elementi sono formalizzati tramite politiche e procedure che vengono rendicontate nel Bilancio di Sostenibilità secondo gli standard ESRS.

Due diligence nella catena del valore

Il sistema estende gli obblighi di responsabilità sociale ai partner commerciali, assicurando:

- ✓ applicazione degli stessi standard etici a fornitori e appaltatori;
- ✓ misure rigorose contro lavoro minorile, forzato e tratta di esseri umani;
- ✓ trasparenza e dialogo continuo con gli stakeholder, con meccanismi di reclamo accessibili anche ai lavoratori della supply chain.

Ciò è coerente con i requisiti europei di due diligence (CSDDD) e con gli standard ESRS S2.

Integrazione con il Modello 231

La "Politica della Responsabilità Sociale" formalizza obiettivi e impegni del sistema SA8000, che diventa parte integrante del Modello 231 grazie ai suoi protocolli, controlli e flussi informativi.

Le relative procedure rappresentano i protocolli richiesti dall'art. 6 del D.Lgs. 231 per prevenire reati in materia di sicurezza, ambiente e sfruttamento del lavoro, mentre le violazioni sono disciplinate dal sistema sanzionatorio interno.

In sintesi, il sistema SA8000 non è un mero strumento volontario, ma un presidio concreto che rafforza il Modello 231, garantendo tutele per i lavoratori, controllo sulla catena del valore e un approccio documentato e verificabile alla responsabilità sociale d'impresa.

4.9. Sistema di gestione della Parità di Genere a supporto del M.O.G. 231

L'adozione del sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 è per Industrial Wear un presidio strategico che si integra nel sistema di controllo interno e rafforza l'efficacia del Modello 231. Esso consente di soddisfare i nuovi requisiti normativi in materia di trasparenza retributiva e rendicontazione di sostenibilità.

Il sistema opera attraverso cinque ambiti principali:

Governance, politiche e documentazione

Industrial Wear formalizza politiche e procedure sulla parità di genere, mantiene aggiornati gli obblighi normativi e raccoglie dati disaggregati per genere, necessari anche ai fini ESRS. Questo impianto documentale costituisce un audit trail utile per dimostrare l'effettiva attuazione del Modello 231.

Monitoraggio e KPI

Il sistema prevede la raccolta e l'analisi di indicatori chiave, tra cui il gender pay gap, oggi oggetto di obblighi specifici europei. Il monitoraggio dei KPI consente di correggere tempestivamente le deviazioni e fornisce informazioni rilevanti all'Organismo di Vigilanza.

Comunicazione e cultura aziendale

Le politiche di parità sono diffuse internamente ed esternamente, con attenzione alla comunicazione responsabile e all'eliminazione degli stereotipi. È previsto il coinvolgimento attivo degli stakeholder, in linea con i principi ESRS.

Audit, controlli e gestione delle non conformità

Audit interni periodici verificano la conformità del sistema e supportano l'OdV. Le non conformità, comprese quelle relative a discriminazioni e molestie, sono gestite tramite procedure dedicate e collegate al sistema disciplinare previsto dal Modello 231.

Riesame e miglioramento continuo

La Direzione valuta annualmente l'efficacia del sistema, analizzando audit, KPI e cambiamenti normativi. Le risultanze del riesame aggiornano il piano strategico e assicurano che il sistema resti adeguato e pienamente attuato nel tempo.

In sintesi, il sistema UNI/PdR 125:2022 non è solo uno strumento di gestione della parità, ma una componente operativa del Modello 231: fornisce controlli, protocolli, flussi informativi e un processo continuo di miglioramento che contribuiscono direttamente alla prevenzione dei rischi e alla promozione di un contesto aziendale inclusivo e conforme.

4.10. Sistema di gestione della Privacy a supporto del M.O.G. 231

Il Sistema di Gestione Privacy di Industrial Wear, conforme al GDPR, non è un semplice adempimento normativo, ma un presidio trasversale che sostiene l'efficacia del Modello 231. La protezione dei dati è infatti essenziale per garantire la liceità dei processi aziendali e la validità dei controlli 231, evitando rischi sanzionatori e l'inutilizzabilità delle prove disciplinari.

Accountability: il ponte tra GDPR e Modello 231

Il principio di responsabilizzazione del GDPR impone di dimostrare il rispetto delle norme attraverso politiche, misure e documentazione strutturata. Questa logica rispecchia l'obbligo del Modello 231 di provare l'idoneità e l'effettiva attuazione dei controlli. Registri, informative e DPIA diventano quindi parte integrante della prova di adeguatezza dell'intero sistema di controllo interno.

Elementi del Sistema di Gestione Privacy utili per la disciplina 231

Il sistema integra e rafforza i presidi del MOG attraverso:

- ✓ governance chiara (Titolare, DPO, autorizzati);
- ✓ valutazioni d'impatto (DPIA) come strumenti di risk assessment;
- ✓ privacy by design e by default, che assicurano controlli preventivi integrati nei processi;
- ✓ registro dei trattamenti come mappa dei flussi informativi aziendali;
- ✓ policy e controlli operativi, collegate direttamente al sistema disciplinare.

Aree critiche di integrazione privacy–231

La gestione privacy è determinante in vari ambiti a rischio reato:

- ✓ whistleblowing, che richiede canali riservati e trattamenti conformi al GDPR;
- ✓ controlli sui lavoratori, validi solo se i dati sono trattati nel rispetto di GDPR e Statuto dei Lavoratori;
- ✓ antiriciclaggio, che permette trattamenti di dati sensibili solo con garanzie elevate;
- ✓ salute e sicurezza, dove i dati sanitari devono essere custoditi con misure rigorose.

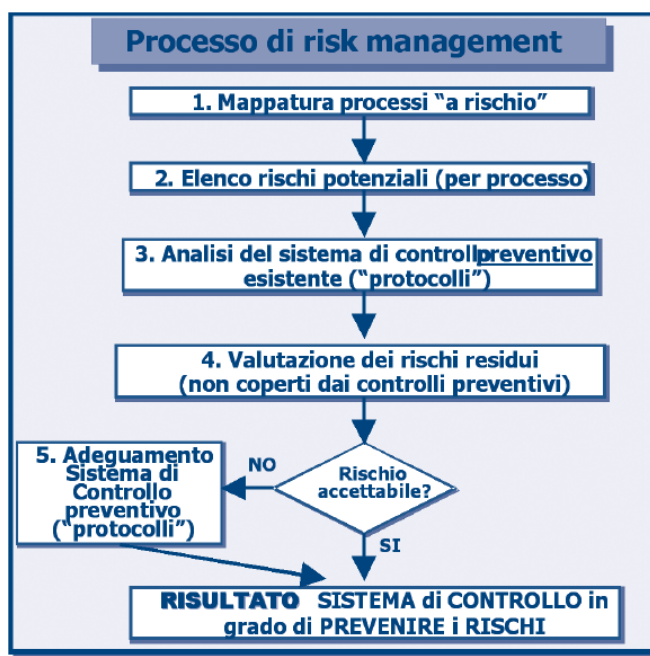
In sintesi, il Sistema di Gestione Privacy è un presidio essenziale per la conformità e l'efficacia del Modello 231: garantisce la liceità dei processi aziendali, supporta i controlli, tutela i diritti delle persone e rafforza la difendibilità dell'intero sistema organizzativo.

4.11. Analisi del rischio (*risk assessment*)

Le Linee Guida di Confindustria 2021 hanno precisato le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi nel corso del *risk assessment*, ovvero:

- a) **P'identificazione dei rischi potenziali**: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Tale attività deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con periodicità adeguata, da rivedere con attenzione rispetto a cambiamenti aziendali o introduzione di nuovi reati presupposto.
- b) **la valutazione del sistema di controllo in essere all'interno della società per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento**, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè, ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Nelle linee guida tale processo è stato esemplificato nel seguente grafico:



Rif. Pag. 40 Linee Guida Confindustria 2021

Nell’ambito dell’attività svolta, come prassi metodologica scelta, in ossequio anche alle indicazioni fornite dal Ministero della Giustizia con il documento “*Criteri guida per la redazione di codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli Enti*” pubblicato nel febbraio 2025, si è preferito adottare una metodologia per la costruzione della parte speciale del modello e quindi anche per la fase di analisi del rischio, basata sui singoli processi, per correlare ad essi, le fattispecie presupposto rilevanti.

Anche in giurisprudenza sono stati analizzate e descritte le attività di analisi del rischio. In particolare, il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 1070 del 22 aprile 2024 ha specificato sul punto che: “*La configurazione delle attività a rischio-reato, denominata anche "mappatura del rischio" (risk assessment), consiste in una fase cognitivo-rappresentativa funzionale alla percezione del rischio reato ed alla valutazione del suo grado di intensità. Infatti, come nel diritto penale individuale, sia il coefficiente psicologico che quello della colpa presuppongono che l'agente si sia rappresentato il rischio derivante dalla sua condotta attraverso le conoscenze disponibili in quel momento, allo stesso modo l'ente collettivo è chiamato a fare una ricognizione a tappeto dei fattori di rischio, il che risulta un'attività sicuramente più complicata rispetto a quanto avvenga nell'agile individuale, dal momento che ancora una volta si richiede un efficace metodo organizzativo di rilevamento e di valutazione. La mappatura, pertanto, dovrà snodarsi attraverso un procedimento contraddistinto da: a) individuazione delle aree potenzialmente a rischio-reato con particolare riguardo alle aree c.d. strumentali, ovvero quelle che gestiscono strumenti finanziari, destinati a supportare la commissione dei reati stessi; b) rilevazione dei processi sensibili dai quali potrebbero derivare le ipotesi di reato perseguibili, il che significa selezionare le attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione di reati, indicando le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti; c) rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato; d) descrizione delle possibili modalità di commissione dei reati, allo scopo di forgiare le indispensabili 'cautele' preventive. Sotto questo profilo particolarmente importante è un'attenta analisi dell'evoluzione dell'organigramma aziendale, che consiste*

nell'appurare, diacronicamente, gli eventuali mutamenti organizzativi intervenuti nel tessuto aziendale, allo scopo di verificare se siano stati indotti da disfunzioni operative o da violazioni comportamentali, che hanno reso un pregiudizio, anche solo potenziale all'ente. In altre parole, si tratta di verificare l'adeguatezza nel tempo del protocollo e la sua idoneità a conformarsi ai mutamenti strutturali avvenuti all'interno della società.”

È stato quindi analizzato tutto il sistema aziendale, comprendendo così anche i processi per i quali non sussiste il rischio di sanzioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al fine di costruire un sistema di gestione di più ampia portata rispetto alle prescrizioni della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti.

In termini generali le aziende sviluppano il proprio *business* attivando tre processi principali, che a loro volta funzionano grazie all'utilizzo di alcune risorse, per la gestione delle quali è necessario attivare processi interni organizzativi, come di seguito riportato:

| Processi Principali | Risorse Utilizzate | Processi Interni |
|--|---|---|
| ✓ il processo di acquisto di beni e servizi per la produzione (ciclo passivo); | ✓ beni strumentali materiali e immateriali; ✓ risorse umane; ✓ risorse finanziarie. | ✓ la gestione amministrativa; ✓ la gestione finanziaria; ✓ la gestione del personale; ✓ la gestione dell'IT. |
| ✓ il processo di produzione del bene e/o servizio (ovvero il ciclo produttivo); | | |
| ✓ il processo di vendita del bene e/o del servizio (ovvero il ciclo attivo). | | |

Partendo da tali premesse, è stato studiato il funzionamento dell'organizzazione aziendale di **Industrial Wear S.r.l.** al fine di cogliere nell'ambito di ogni processo lavorativo, **le aree e le attività a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, nonché anche ai fini di una più ampia *compliance* aziendale, meglio descritte nella “parte speciale” del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

4.11.1. Valutazione dei rischi

L'indice di rischio di ogni processo sensibile è stato calcolato moltiplicando il valore “Probabilità” di commissione del reato nello svolgimento dell'attività sensibile per il valore del “Danno” che la commissione di tale reato comporterebbe per l'organizzazione, in termini di danni all'immagine o economico/finanziari in caso di accadimento dei fatti, secondo la tabella riportata nella matrice di rischio. Il rischio globale viene calcolato moltiplicando il punteggio della probabilità per quello del danno. Il risultato viene valutato tenendo conto della seguente tabella:

4.11.2. La matrice del rischio di commissione dei reati

All'esito dell'approfondita analisi dei dati aziendali (organigramma, DVR, contratti, precedenti giudiziari, procedure adottate, ecc.) e delle interviste svolte con il personale coinvolto nella costruzione del Modello 231, è stato possibile ricostruire in modo puntuale le attività svolte dall'organizzazione e individuare, per ciascun settore, le aree esposte al rischio di commissione dei reati presupposto.

In questa fase, Industrial Wear ha adottato un approccio di compliance integrata, valorizzando le informazioni e le valutazioni già presenti nei propri sistemi di gestione — qualità, ambiente, salute e sicurezza, privacy, parità di genere e responsabilità sociale SA8000. Le analisi dei rischi previste da tali sistemi non sono state trattate come strumenti separati, ma come componenti essenziali e complementari dell’analisi del rischio 231, contribuendo a una valutazione più completa, coerente e strutturata.

Il risultato di questo lavoro è raccolto nella “Matrice del rischio” (**Allegato 3 – Matrice del rischio**), documento che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che illustra, per ogni area aziendale, i profili di rischio individuati e le relative considerazioni di dettaglio.

SEZIONE QUINTA

5. Leadership

5.1. Leadership e Impegno

La leadership e l'impegno visibile e costante degli organi di vertice costituiscono il presupposto imprescindibile per l'adozione e, soprattutto, per l'"efficace attuazione" di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Un sistema di compliance, per quanto ben progettato, è destinato a rimanere un "mero adempimento formale" privo di efficacia esimente se non è sostenuto e promosso attivamente da chi detiene la responsabilità strategica e gestionale della società.

I moderni standard internazionali di gestione (come la UNI ISO 37301) e i nuovi principi di rendicontazione di sostenibilità (ESRS) rafforzano questo concetto, delineando in modo esplicito i compiti e le responsabilità degli organi di governo nella supervisione dell'intero sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

5.1.1. Organo Dirigente (Organismo di governo) e Alta Direzione

L'Organo Dirigente di Industrial Wear S.r.l. deve dimostrare leadership e impegno attivo nei confronti del sistema di compliance. Tale impegno si concretizza nell'adempimento delle seguenti responsabilità fondamentali:

- ✓ **Definire la politica e gli obiettivi per la compliance:** Assicurare che la politica di compliance e i relativi obiettivi siano stabiliti, documentati e coerenti con gli indirizzi strategici dell'organizzazione.
- ✓ **Assicurare l'integrazione dei requisiti di compliance nei processi di business:** Garantire che le procedure e i controlli previsti dal Modello 231 e dagli altri sistemi di gestione (qualità, ambiente, sicurezza, privacy, ecc.) siano integrati nelle operazioni quotidiane e non percepiti come un onere burocratico separato.
- ✓ **Garantire la disponibilità di risorse adeguate:** Assicurare che le funzioni di controllo, a partire dall'Organismo di Vigilanza, dispongano dell'autorità, delle competenze e delle risorse (economiche, umane e tecniche) necessarie per svolgere efficacemente i loro compiti in piena autonomia e indipendenza.
- ✓ **Promuovere e comunicare una cultura della legalità:** Comunicare attivamente, con l'esempio e con azioni concrete, l'importanza di una gestione efficace della compliance e della conformità ai requisiti del Modello, stabilendo e consolidando i valori etici dell'organizzazione.
- ✓ **Nominare l'Organismo di Vigilanza (OdV) e le funzioni di controllo:** Affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello a un organismo dotato di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo", garantendone l'indipendenza e la stabilità, la cui revoca può avvenire solo per giustificati motivi.
- ✓ **Garantire flussi informativi adeguati verso gli organi di vertice:** Assicurare che il CdA e gli organi di controllo siano informati tempestivamente sulle questioni rilevanti in materia di compliance, incluse le non conformità e le violazioni del Modello, e che vengano intraprese le azioni appropriate Cit. 44.
- ✓ **Istituire e supervisionare i canali di segnalazione (whistleblowing):** Prevedere, all'interno del Modello, canali di segnalazione interna conformi al D.Lgs. 24/2023, garantendo la riservatezza del segnalante e il divieto di ritorsione.
- ✓ **Promuovere il miglioramento continuo del sistema:** Assicurare che il Modello sia sottoposto a verifica periodica e venga modificato e aggiornato in caso di significative violazioni, di mutamenti organizzativi o di evoluzioni normative, garantendone così l'efficacia nel tempo.

I nuovi obblighi di rendicontazione di sostenibilità, introdotti dalla Direttiva CSRD e dai relativi principi ESRS, rafforzano e dettagliano ulteriormente il ruolo degli organi di amministrazione. L'obbligo di informativa richiede all'impresa di comunicare specificamente i ruoli e le responsabilità di tali organi nella "sorveglianza sulle procedure volte a gestire i rischi, gli impatti e le opportunità rilevanti" in ambito di sostenibilità.

Ciò implica che il Consiglio di Amministrazione deve essere attivamente coinvolto e supervisionare:

- ✓ L'individuazione e la valutazione dei rischi e degli impatti rilevanti (inclusi quelli legati a corruzione, diritti umani, ambiente).
- ✓ La definizione di politiche, obiettivi e piani d'azione per la gestione di tali rischi.
- ✓ L'adeguatezza dei flussi informativi che gli pervengono in materia di sostenibilità.
- ✓ L'integrazione delle performance di sostenibilità nei sistemi di incentivazione.

Questo approccio conferma che la governance della compliance e la governance della sostenibilità non sono ambiti separati, ma due facce della stessa medaglia: la gestione responsabile e legale dell'impresa, che trova nel Consiglio di Amministrazione il suo primo e fondamentale presidio

5.1.2. La cultura della compliance e della legalità

In particolare, **l'organo dirigente, l'alta direzione e il management devono dimostrare un impegno** attivo, visibile, coerente e sostenuto **circa uno standard di comportamento e condotta** comuni che viene richiesto all'interno dell'organizzazione, **favorendo la c.d. "cultura della compliance"**, intesa come l'insieme di principi comportamentali volti ad assicurare che le attività aziendali siano svolte in conformità alle leggi e alle procedure adottate in seno all'organizzazione, che si sviluppa mediante:

A) L'adozione di un Codice Etico

B) L'attività di formazione e informazione

C) La costituzione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

D) La creazione di un canale di segnalazione (whistleblowing)

E) Adozione di un chiaro sistema disciplinare

5.1.3. Gli strumenti di governance del Modello Organizzativo, Gestione di Compliance Integrata 231

I principi di governance della compliance definiti dalla UNI ISO 37301 — accesso diretto, indipendenza, autorità e competenza — trovano pieno riscontro nella normativa italiana ed europea e rappresentano i requisiti essenziali per un sistema di controllo efficace, incluso il Modello 231.

Questi principi garantiscono che la funzione di compliance e l'Organismo di Vigilanza possano operare con autonomia, obiettività e adeguata capacità tecnica, mantenendo un flusso informativo diretto con gli organi apicali e poteri effettivi di verifica.

Poiché tali aspetti rivestono un'importanza centrale per l'assetto organizzativo aziendale, **a essi è dedicata un'apposita SEZIONE SESTA del Modello**, che ne approfondisce ruolo, responsabilità e modalità operative.

5.2. Il Codice etico e le politiche adottate dalla Società

Industrial Wear S.r.l. intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e tutti i Paesi in cui opera.

A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole e principi, adottati spontaneamente da Industrial Wear S.r.l., che la stessa riconosce, accetta e condivide, diretti a diffondere una solida integrità etica e una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato). I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono quindi coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Industrial Wear S.r.l. adottato in ottemperanza al d.lgs. 231/01.

Sebbene il requisito di una "politica per la compliance", esplicitamente previsto dalla norma UNI ISO 37301, non trovi un'esatta e formale corrispondenza nel D.Lgs. n. 231/2001, il suo ruolo e la sua funzione sono di fatto assorbiti da un documento centrale nell'architettura della responsabilità degli enti: il Codice Etico e di Comportamento. Quest'ultimo, indicato dalle Linee Guida Confindustria come uno dei principali protocolli generali di controllo, agisce come il fondamento del sistema di controllo preventivo, andando oltre la mera prevenzione dei reati per abbracciare l'intero spettro della conformità aziendale.

5.2.1. Il Codice Etico come Documento Integrante e Vincolante

Il Codice Etico non è una semplice dichiarazione di intenti, ma un documento con piena valenza giuridica e organizzativa, che funge da "contenitore" per un insieme di principi e regole di condotta. La giurisprudenza ha costantemente affermato che le sue previsioni diventano parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e dei collaboratori, contribuendo a definire la diligenza qualificata richiesta ai sensi dell'art. 2104 del codice civile. Questa natura vincolante fa sì che il Codice Etico diventi il veicolo attraverso cui l'azienda formalizza e rende obbligatori non solo i principi generali di onestà, legalità e trasparenza, ma anche una serie di politiche specifiche che definiscono l'identità e l'impegno dell'organizzazione in diverse aree strategiche. La violazione di tali previsioni, pertanto, lede il rapporto di fiducia e può legittimare sanzioni disciplinari, incluso il licenziamento per giusta causa.

5.2.2. Integrazione delle Politiche Aziendali nel Codice Etico

Il Codice Etico agisce come un documento "ombrello" che recepisce, integra e conferisce forza precettiva a diverse politiche settoriali, che ne diventano parte integrante. Tra queste si annoverano:

Politiche per la Sostenibilità Sociale e la Parità di Genere: La crescente attenzione normativa verso le tematiche sociali, ambientali e di governance (ESG) trova nel Codice Etico il suo naturale punto di formalizzazione. La Direttiva (UE) 2024/825, ad esempio, nel promuovere la trasparenza verso i consumatori, include tra le "caratteristiche sociali" di un prodotto aspetti quali l'equità delle condizioni di lavoro e la parità di trattamento e di opportunità per tutti, compresa la parità di genere. Analogamente, il Regolamento delegato (UE) 2023/2772 (che introduce gli standard di rendicontazione di sostenibilità) richiede alle imprese di fornire informative dettagliate sulle proprie politiche, che possono essere inserite in un documento più ampio come un

codice etico. Per tali ragioni Industrial Wear ha integrato queste politiche nel Codice Etico trasformando gli impegni di sostenibilità in obblighi di condotta per tutto il personale.

Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente): Anche i principi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e di salvaguardia dell'ambiente contenuti nelle politiche adottate dall'azienda sono richiamati esplicitamente nel Codice Etico che fornisce la cornice valoriale e l'impegno di vertice rispetto al sistema di gestione integrato (certificato secondo norme come ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001) che costituisce l'attuazione operativa, con procedure e controlli specifici.

Codici di Condotta per la Catena di Fornitura (es. Codice AMFORI BSCI): La responsabilità di un'impresa si estende sempre più alla sua catena del valore. La Direttiva (UE) 2024/1760 sul dovere di diligenza impone alle aziende di individuare e prevenire impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente lungo la loro "catena di attività", che include i partner commerciali. Il Codice Etico di Industrial Wear formalizza l'adesione dell'azienda a standard esterni, come il codice di condotta AMFORI Business Social Compliance Initiative (BSCI), che promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro nella catena di fornitura globale.

In conclusione, il Codice Etico rappresenta la "politica per la compliance" in senso lato, un documento vivo e centrale che non solo stabilisce i valori aziendali primari, ma funge da architrave per l'intero sistema di controllo e gestione. Attraverso l'integrazione di politiche specifiche in materia di sostenibilità, parità di genere, gestione della qualità e della catena di fornitura, il Codice Etico assicura che l'impegno dell'impresa verso la conformità normativa e la condotta responsabile sia coerente, pervasivo e giuridicamente vincolante a tutti i livelli dell'organizzazione e nei rapporti con i terzi.

Il Codice Etico, adottato dagli organi sociali competenti, reso noto a tutto il personale e pubblicato sul sito web aziendale esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

5.3. Ruoli, responsabilità e autorità

Il sistema organizzativo di Industrial Wear S.r.l. si fonda su una chiara e formalizzata attribuzione di responsabilità, con individuazione di linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, specifica previsione di principi di controllo anche della copertura temporale degli incarichi. L'attribuzione di compiti e responsabilità, funzione per funzione, viene riassunta nell'Organigramma Aziendale.

L'organigramma aziendale, aggiornato all'ultima versione, costituisce parte integrante del presente Modello ed è allegato allo stesso.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma dovranno essere l'occasione per adeguare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle esigenze di semplificazione delle procedure, fondando le stesse sul sistema delle deleghe da adottare in modo formale, seguendo le indicazioni della costante giurisprudenza della Corte di Cassazione e del d.lgs. 81/2008.

Deleghe e attribuzioni di funzioni

Stante la complessità dell'organizzazione aziendale, la Società ha valutato l'opportunità di adottare lo strumento della **delega di funzioni**, che consiste nel trasferimento di compiti amministrativi, gestionali ed esecutivi dal loro destinatario *ex lege* a terzi. L'istituto, nato per via giurisprudenziale, ha in seguito trovato un importante riconoscimento legislativo nell'art. 16 del d.lgs. 19 aprile 2008, n. 81, il Testo unico in materia di salute e

sicurezza sul lavoro. Si tratta di una disposizione che, sebbene deputata a regolamentare la delega di funzioni nel settore dell'antifortunistica sui luoghi di lavoro, nondimeno esprime regole e principi generali esportabili anche in altri settori del diritto penale, tanto da rappresentare una vera e propria norma di sistema.

Nello specifico, l'art. 16 d.lgs. 81/2008, circa i **requisiti di validità della delega**, richiede che:

- ✓ la delega risulti da atto scritto;
- ✓ il delegato possenga i requisiti di professionalità ed esperienza;
- ✓ al delegato vengano attribuiti poteri di organizzazione, gestione e controllo;
- ✓ al delegato venga attribuita "autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni";
- ✓ la delega venga accettata per iscritto;
- ✓ alla delega sia attribuita adeguata e tempestiva pubblicità.

Inoltre, ai sensi del comma 3 della disposizione, si precisa che permane in capo al delegante **l'obbligo di vigilanza** "in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite". Il D.Lgs. 106/2009 ha quindi introdotto una **presunzione legale** di adempimento dell'obbligo di vigilanza, "che si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4".

Al fine di ripartire in modo coerente e funzionale l'attribuzione di compiti e responsabilità in azienda occorre chiarire anche da un punto di vista definitorio la differenza tra:

Delega di funzioni (o procura): corrisponde ad una transizione di specifici doveri/poteri aventi rilevanza in sede penale e civile, unitamente ai poteri ed agli strumenti effettivi per adempiere alle attività delegate. Tali disposizioni possono essere formalizzate con atti notarili ma anche con atti che ricevano però adeguata pubblicità (ad esempio con pubblicazione nel Registro delle Imprese), tale da garantire l'opponibilità ai terzi dell'oggetto della delega.

Attribuzione di funzioni: Il termine "delega" può essere utilizzato in senso meno tecnico intendo esprimere una mera attribuzione di funzioni, incarico o poteri all'interno dell'organizzazione. Si tratta di un atto interno che può essere reso operativo tramite determine dell'A.U., approvazione di manuali, procedure o mansionari.

Industrial Wear S.r.l. assegna poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, così come sopra delineate ed individuate.

In ragione della propria struttura complessa la società intende consentire l'attribuzione di deleghe funzionali e poteri a singoli soggetti dotati di idonei requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura della funzione delegata.

Con il conferimento della delega sono conferiti al delegato al fine di adempiere ai poteri e alle mansioni attribuite:

- ✓ tutti i necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo necessari e sufficienti, incluso il potere di utilizzo diretto, in piena autonomia e senza alcuna limitazione, delle somme stabilite dal budget annuale;
- ✓ il potere di avvalersi di ogni consulenza (sia di natura tecnica, che legale) per il migliore espletamento dei compiti e delle mansioni che gli sono state affidate;
- ✓ il potere di sub-delegare a soggetti ritenuti idonei e qualificati, gli adempimenti, le funzioni, le attività, le competenze e le relative responsabilità agli stessi conferite, sia tutte che in parte, ma comunque nei limiti posti dalla vigente normativa, conferendo a tali terzi tutti i poteri occorrenti;

- ✓ il potere di stipulare, modificare ed estinguere i contratti di acquisto di beni o servizi, necessari per lo svolgimento delle attività connesse alle predette funzioni delegate.

Inoltre, è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni della società in relazione ad attività a rischio reato:

- ✓ sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- ✓ indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- ✓ preveda eventuali limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- ✓ preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- ✓ sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- ✓ sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

Individuazione di compiti e responsabilità

La società ritiene importante prevedere **un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali** (comprese quelle in materia antinfortunistica ed ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo. Ciò rappresenta un concreto passo operativo per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio, in grado di creare:

- ✓ efficienza operativa, con articolazione delle responsabilità in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- ✓ efficacia del processo decisionale, con allineamento nel tempo dei poteri attribuiti alla relativa responsabilità e posizione nell'organigramma;
- ✓ coerenza del sistema di attribuzione dei poteri, con conferimento di procura ai soggetti dotati di delega funzionale interna;
- ✓ chiarezza verso terzi e tutela della Società, con individuazione formale dei poteri attribuiti ai soggetti che possono assumere, in nome e per conto della Società stessa, obbligazioni verso terzi

A tal fine il sistema deve prevedere deleghe formalizzate in conformità alle disposizioni di legge applicabili con una chiara esplicitazione dei poteri assegnati, delle eventuali limitazioni di potere, dell'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati, del rispetto del principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli, della coerenza con i regolamenti aziendali e con altre disposizioni interne applicate dalla società, comprese quelle in materia antinfortunistica ed ambientale, del periodico aggiornamento in funzione dei cambiamenti organizzativi, della documentabilità del sistema stesso delle deleghe (opponibile a terzi e che garantisca un'eventuale ricostruzione a posteriori).

Il sistema si completa con una matrice di attribuzione di deleghe e poteri, seguendo il modello di schematizzazione sotto riportato (**Allegato 2 – Matrice di attribuzione di deleghe e poteri**) **che completa a sua volta si completa delle attribuzioni di responsabilità individuate nel Sistema di Gestione Integrato**. In particolare:

5.3.1. Organismo di Governo e Alta Direzione

Sebbene il D.Lgs. 231/2001 non utilizzi la terminologia degli standard ISO, è possibile stabilire una chiara corrispondenza tra le figure chiave.

- ✓ **L'Organo Dirigente:** L'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001 attribuisce all'"organo dirigente" la responsabilità primaria di adottare ed efficacemente attuare il Modello. Questa figura coincide con l'**Organismo di Governo** definito dalla norma UNI ISO 37301, ovvero l'organo che detiene la responsabilità

e l'autorità finali sulla governance e le politiche aziendali. Nel contesto di Industrial Wear S.r.l., tale organo è identificato nel **Consiglio di Amministrazione (CdA)**.

- ✓ **L'Alta Direzione:** Questa figura, definita dalla norma ISO come la persona o il gruppo di persone che, al livello più elevato, guidano e controllano l'organizzazione, rappresenta il vertice manageriale che implementa le strategie definite dall'Organo Dirigente. In Industrial Wear può essere identificata nel Presidente e Amministratore Delegato, unitamente al Datore di Lavoro e ai dirigenti con responsabilità strategiche o con specifiche deleghe di funzioni.

5.3.2. Il Management

All'interno dell'organizzazione è determinante poter individuare le figure responsabili della gestione di ogni specifico processo aziendale (process owner). Questi hanno il compito di:

- ✓ cooperare e supportare la funzione di compliance e l'incoraggiamento del personale a fare altrettanto;
- ✓ assicurare che il personale sotto il proprio controllo sia conforme agli obblighi, politiche, processi e procedure di compliance dell'organizzazione;
- ✓ identificare e comunicare i rischi di compliance nelle proprie attività operative;
- ✓ integrare gli obblighi di compliance nelle prassi e procedure di business esistenti nell'ambito delle proprie aree di responsabilità;
- ✓ partecipare e supportare le attività di formazione in materia di compliance;
- ✓ sviluppare consapevolezza, da parte del personale, circa gli obblighi di compliance, indirizzando le persone a soddisfare i requisiti di formazione e competenza;
- ✓ incoraggiare il proprio personale a far emergere preoccupazioni relative alla compliance, supportandolo e impedendo ogni forma di ritorsione;
- ✓ partecipare attivamente alla gestione e risoluzione di incidenti e questioni correlati alla compliance, come richiesto;
- ✓ assicurare che, una volta sia stata identificata l'esigenza di azioni correttive, quest'ultime siano raccomandate e attuate”.

5.3.3. Il personale

Anche **il personale dipendente è coinvolto** nella fase di concreta attuazione del modello organizzativo. Secondo le linee guida di Confindustria, così come esplicitato dalla UNI 37301:2021, infatti, il personale è chiamato a:

- ✓ aderire agli obblighi, politiche, processi e procedure
- ✓ riferire preoccupazioni, questioni e malfunzionamenti
- ✓ partecipare alla formazione



SEZIONE SESTA

6. Il Controllo del Modello di Organizzazione

Il controllo sull'efficace attuazione e sul continuo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affidato a un presidio interno dedicato, l'Organismo di Vigilanza, cui il Modello assegna funzioni, poteri e responsabilità specifiche.

6.1. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001

In ottemperanza alle previsioni del d.lgs. 231/2001, art. 6, comma 1, lett. a) e b), le società possono essere esonerate da responsabilità qualora l'organo dirigente, oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Requisiti fondamentali dell'O.d.V.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza sono:

- ✓ **Autonomia e indipendenza**
- ✓ **Professionalità**
- ✓ **Continuità di azione**

L'autonomia dell'O.d.V. è condizione indispensabile per il funzionamento del Modello. L'Organismo deve essere collocato al di fuori delle gerarchie societarie, in una posizione che lo ponga a fianco dell'organo di controllo, al quale deve riferire, ma dal quale non dipende gerarchicamente.

Aderendo alle *best practice* del settore e tenendo conto delle proprie dimensioni e complessità organizzativa, Industrial Wear S.r.l. ha optato per una soluzione che prevede **un organismo collegiale** individuato in due soggetti esterni alla compagine societaria. Questa scelta garantisce il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti dalla normativa e dalla giurisprudenza in materia.

La composizione collegiale dell'Organismo permette di disporre di competenze diversificate e complementari, elemento fondamentale per valutare adeguatamente l'efficacia del Modello di Organizzazione e per proporre eventuali aggiornamenti necessari in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa o operativa della società.

6.1.2. Il rapporto con la Funzione di Compliance

Per assicurare la continuità di azione, elemento essenziale per l'efficacia dei controlli, l'O.d.V. di Industrial Wear S.r.l. sarà supportato da una risorsa interna che si occuperà anche dei compiti propri della Funzione di Compliance.

Infatti, con riferimento alla compliance in materia 231, fermo restando che, sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, art. 6, comma 1, lett. a), la responsabilità di adottare e attuare efficacemente un Modello di organizzazione e di gestione idoneo spetta all'Organo Dirigente, la Società ha ritenuto importante avvalersi della collaborazione di una risorsa interna per collaborare con l'Organismo di Vigilanza. I rapporti tra la Funzione di Compliance e

l'Organismo di Vigilanza possono essere così sintetizzati in base ai compiti da svolgere:

| Funzione di Compliance | Organismo di Vigilanza |
|---|---|
| | Facilitare l'identificazione degli obblighi di compliance: <i>l'Organismo di Vigilanza deve conoscere la normativa vigente e le sue evoluzioni, poiché ha il compito di proporre all'organo dirigente gli aggiornamenti necessari del Modello per garantirne l'idoneità.</i> |
| Documentare il processo di valutazione dei rischi | |
| Allineare il sistema di gestione per la compliance agli obiettivi per la compliance: <i>intervento di carattere operativo.</i> | Monitorare e misurare le prestazioni relative alla compliance: <i>attività che coincide con vigilanza sull'osservanza del modello.</i> |
| | Analizzare e valutare le prestazioni del sistema di gestione per la compliance per identificare ogni esigenza di azioni correttive: <i>l'OdV deve proporre modifiche al Modello in caso di violazioni, cambiamenti aziendali rilevanti o novità normative.</i> |
| Stabilire un reporting relativo alla compliance e un sistema documentale: <i>gestione e attuazione del sistema dei flussi informativi (individuazione della periodicità e degli owner del flusso).</i> | Stabilire un reporting relativo alla compliance e un sistema documentale: <i>gestione e attuazione del sistema dei flussi informativi (individuazione della periodicità e degli owner del flusso).</i> |
| Assicurare che il sistema di gestione per la compliance sia riesaminato a intervalli pianificati: <i>assicurare che la relazione dell'OdV venga esaminata dall'Organo Dirigente.</i> | Invio della relazione sulle attività di verifica svolte: <i>l'OdV si limita ad inviare annualmente il flusso informativo all'organo amministrativo.</i> |
| Stabilire un sistema per far emergere preoccupazioni e assicurare che quest'ultime siano affrontate: <i>la funzione di compliance ha un ruolo nella gestione attiva della compliance:</i> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>le responsabilità in materia di compliance siano correttamente assegnate all'interno dell'organizzazione;</i> ✓ <i>gli obblighi di compliance siano integrati nelle politiche, procedure e processi aziendali;</i> ✓ <i>il personale coinvolto riceva un'adeguata formazione;</i> ✓ <i>siano definite modalità per monitorare la compliance.</i> | |

Questa struttura organizzativa consente di coniugare l'indipendenza garantita dai membri esterni con la conoscenza dei processi interni necessaria per un efficace monitoraggio, rappresentando un equilibrio ottimale tra i diversi requisiti previsti dalle linee guida di riferimento.

6.1.3. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, l'organo amministrativo provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica e, in mancanza, con altro nominato *ad interim* dall'Amministratore Delegato.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Amministratore Delegato.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, **i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza** di motivi di ineleggibilità quali:

- ✓ **funzioni di amministrazione** – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – **di imprese sottoposte a fallimento**, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- ✓ **sentenza di condanna** anche non passata in giudicato e, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, **per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001** o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- ✓ **condanna**, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, **a una pena che importa l'interdizione**, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nello svolgimento dei compiti affidatigli, l'O.d.V. potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare **un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.**

A tal fine **l'organo amministrativo assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza**, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate all'organo amministrativo.

L'assegnazione del **budget permette** all'Organismo di Vigilanza **di operare in autonomia** e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- ✓ una *grave negligenza* nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale all'organo amministrativo

sull'attività svolta, l'omessa segnalazione all'A.U. o di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;

- ✓ l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'O.d.V. – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

In casi di particolare gravità, l'organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

6.1.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, **fermo restando** però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto **l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello**.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il **compito di vigilare** in generale:

- | | | |
|---|--|---|
| ✓ sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il d.lgs. 231/01 | ✓ sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari | ✓ sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative |
|---|--|---|

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- ✓ **effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio** avendo libero accesso ai dati relativi;
- ✓ **promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi** in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/2001;
- ✓ **monitorare le iniziative di informazione/formazione** finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- ✓ **raccogliere e gestire le informazioni** necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- ✓ **esprimere**, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, **una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello** rispetto alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- ✓ **segnalare eventuali violazioni di protocolli e carenze rilevate** in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento, coinvolgendo, ove necessario,

l'organo amministrativo;

- ✓ **vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dal codice disciplinare** nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

L'organo amministrativo della Società cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri. L'O.d.V. è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico. La comunicazione di tali informazioni potrà essere rivolta solo ai soggetti specificamente individuati dal Modello e potrà essere effettuata con le peculiari modalità previste dal medesimo.

All'Organismo di Vigilanza vengono fornite dall'azienda adeguate risorse finanziarie e logistiche atte a sostenerne le spese e garantirne le attività.

6.1.5. Documentazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza

La regolamentazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza è affidata ad un regolamento interno che lo stesso organo di controllo dovrà approvare al momento del proprio insediamento.

Delle attività di verifica e di audit viene redatto apposito verbale, appositamente conservato con l'eventuale documentazione di corredo, e da cui risultano le problematiche trattate e quanto eventualmente deliberato.

| Documentazione di Competenza dell'Organismo di Vigilanza |
|--|
| Mod-ODV 231 - Regolamento Organismo di Vigilanza |
| Mod-ODV 231 - Registro Verbali ODV |
| Mod-ODV 231 - Piano degli Obiettivi |

6.2. Flussi informativi

6.2.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Si tratta del **canale di comunicazione nella prassi definito come Flusso Informativo.**

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ✓ Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; *ii)* alla violazione di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro; *iii)* a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; *iv)*
- ✓ Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di

a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

- ✓ Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

Vigilanza.

- ✓ L'Organismo di Vigilanza valuta, discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della 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.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- ✓ Le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.
- ✓ Le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- ✓ Le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'organizzazione societaria, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- ✓ I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 o dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che possano coinvolgere la Società.
- ✓ Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/2001.
- ✓ Reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- ✓ Le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate all'indirizzo email:

odv@payperwear.com

Nel caso di mancata osservanza del dovere di informazione sono applicabili le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel Modello (d'ora in poi Modello 231).

Le schede dei flussi informativi periodici devono essere compilate ed inviate all'OdV in conformità a quanto regolamentato con la procedura gestionale PG. 07 – *Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza*.

Ogni informazione, segnalazione, e relazione previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato. I componenti uscenti devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

6.2.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- ✓ con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'organo amministrativo;
- ✓ immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente e/o all'Amministratore Delegato.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- ✓ controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- ✓ stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- ✓ eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- ✓ eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- ✓ altre informazioni ritenute significative; valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del d.lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

6.3. Il Whistleblowing

6.3.1. Oggetto della segnalazione

Il *whistleblowing* è un meccanismo di segnalazione ad opera di un dipendente o collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale ovvero di irregolarità gestionali in ragione delle funzioni svolte.

Oggetto della segnalazione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. 24/2023 può riguardare azioni od omissioni che siano idonee a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo. Possono costituire oggetto di segnalazione tutti quei fatti o comportamenti che potrebbero configurare una violazione:

a) di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti, a titolo esemplificativo i settori:

- ✓ degli appalti pubblici;
- ✓ dei servizi, prodotti o mercati finanziari;
- ✓ della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
- ✓ della sicurezza e conformità dei prodotti;
- ✓ della sicurezza dei trasporti;
- ✓ della tutela dell'ambiente;
- ✓ della protezione dei consumatori;
- ✓ della tutela privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; oppure

b) di disposizioni europee che consistono in:

- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- ✓ atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;
- ✓ atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione Europea nei settori richiamati nel punto a); oppure

c) di disposizioni nazionali che consistono in:

- ✓ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;

d) dei modelli organizzativi e gestione ex d.lgs. 231/2001.

Affinché le segnalazioni possano consentire l'applicazione dello speciale regime di protezione, oltre al requisito della materia, devono sussistere anche altri requisiti, definiti dall'art. 1 d.lgs. 24/2023:

- a) la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della società;
- b) sussistano fondati motivi che portino il segnalante a ritenere che l'informazione sia vera.

Non sono, invece, ricomprese nelle segnalazioni che darebbero diritto al segnalante ad ottenere una qualche forma di tutela quelle che siano:

- a) legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti ai rapporti con le figure sovraordinate;
- b) violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali riguardanti le materie dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, così come indicate nella parte II dell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937 (che costituiscono oggetto di apposita disciplina);
- c) violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, purché non disciplinati da diritto derivato dell'Unione Europea.

Pertanto, il "segnalante" non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Il segnalante non ha diritto alle tutele previste qualora l'oggetto della segnalazione, divulgazione o denuncia sia un'informazione palesemente priva di fondamento, già di dominio pubblico o acquisita sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Al momento della segnalazione è necessario eseguire una verifica, sulla base degli indizi concretamente in possesso per valutare se la segnalazione rientri tra quelle oggetto di tutela ex d.lgs. 24/2023.

6.3.2. Destinatari della disciplina

Destinatario della disciplina del whistleblowing è il personale della società, definito, ex art. 1, co. 1, lett. i-ter) del Testo unico Finanziario come: "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato". Rientrano in questa categoria:

a) i lavoratori subordinati;

b) i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo codice civile. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come

psicologi, architetti, geometri etc.;

c) i collaboratori di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato come ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore pubblico organizzandola autonomamente, ovvero rapporto parasubordinato) e all'art. 2 d.lgs. 81/2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro", la c.d. "etero-organizzazione") che operano presso l'azienda, fornendo beni o servizi;

d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della società;

e) i volontari;

f) i tirocinanti retribuiti e non;

g) i soci e le persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate solo di fatto.

Questi soggetti sono destinatari delle tutele anche se la segnalazione giunga quando:

A) Il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali.

B) Siano ancora nel periodo di prova.

C) Il rapporto contrattuale sia già cessato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza di rapporto.

Oltre a questi soggetti, **le tutele previste per il whistleblower si estendono anche:**

1) ai "facilitatori", ovvero, ai sensi della lett. h), art. 2, comma 1, d.lgs. 24/2023: "una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata". Rientra nella categoria dei facilitatori, ad esempio, il collega, anche di un altro ufficio, che assista il segnalante senza divulgare notizie. Non vi rientra il sindacalista che proceda alla segnalazione spendendo la sigla sindacale;

2) alle persone che, operando o avendo operato nello stesso contesto lavorativo del segnalante, siano a lui **legate da rapporto affettivo o di parentela** entro il quarto grado;

3) ai colleghi del segnalante che lavorano, al momento della segnalazione, **nello stesso contesto** lavorativo e che hanno, con lui, un rapporto abituale e corrente;

4) agli enti: a) di proprietà del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si può trattare di enti nei quali il segnalante abbia una quota esclusiva o maggioritaria, ma non minoritaria; b) per i quali il soggetto che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia lavora. Si pensi, ad esempio, al caso in cui l'impresa nella quale opera il segnalante abbia un contratto di fornitura; c) che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si tratta del caso in cui vi sia un legame, ad esempio accordi, collaborazioni, scambi o confronti tra la società di proprietà del segnalante o, comunque, nel quale egli opera, e altri enti che potrebbero subire ritorsioni.

6.3.3. Procedura di gestione delle segnalazioni

La gestione del canale interno di segnalazione e del processo che ne consegue è attribuita all'OdV, in quanto si tratta di soggetto dotato di un adeguato livello di autonomia e competenza professionale.

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

- ✓ **servizio postale:** in tal caso, per avere le garanzie di tutela della riservatezza delineata nel presente atto, occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo “Organismo di Vigilanza Industrial Wear s.r.l., c/o Avv. Lorenzo de Martino, via dei Rossi n. 44, 53100 Siena” e a lato la dicitura “RISERVATA PERSONALE”;
- ✓ **in forma orale:** mediante messaggi, anche vocali, chiamate ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto (da fissarsi entro un termine ragionevole), contattando l'Avv. Lorenzo de Martino presso il proprio studio professionale: 057704033.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, a promuovere ogni attività ritenuta opportuna per l'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

- ✓ **Ricezione:** l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni;
- ✓ **Analisi preliminare:** L'Organismo di Vigilanza verifica la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della ammissibilità e fondatezza della segnalazione stessa.
- ✓ **Istruttoria:** l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione – se noto – o i soggetti menzionati nella medesima;
- ✓ **Conclusione del processo:** all'esito dell'attività istruttoria l'O.d.V. assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul M.O.G. 231.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e la ricostruzione delle diverse fasi del processo svolto, l'O.d.V. assicura l'archiviazione di tutta documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'O.d.V. ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'O.d.V. Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'O.d.V. assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

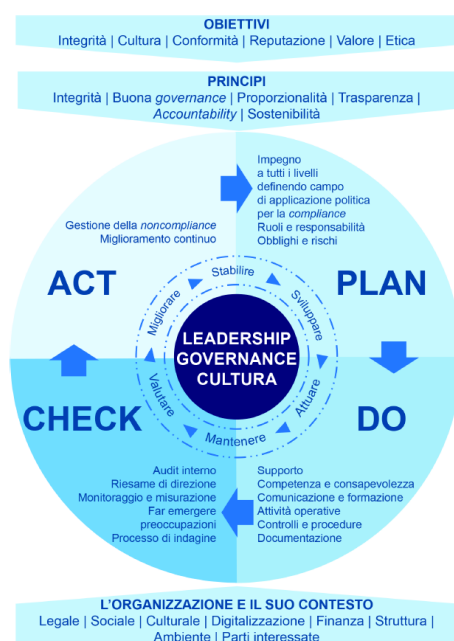
Industrial Wear S.r.l. si è dotata di una apposita procedura gestionale per la gestione delle segnalazioni (PG. Whistleblowing).

SEZIONE SETTIMA

7. Attuazione del modello organizzativo

Ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 non basta l'adozione ma serve altresì la concreta attuazione dei principi e dei protocolli indicati nel modello organizzativo.

Per fare ciò, con riferimento anche alle indicazioni fornite dagli standard ISO ed in particolare dalla norma ISO 37301:2021 è possibile prendere quale benchmark di riferimento il ciclo di Deming, meglio conosciuto come **ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act)**, ovvero quel metodo sistematico di azione che mira al miglioramento continuo, di seguito schematizzato.



Il ciclo si articola in quattro fasi:

| FASE | DESCRIZIONE | ATTIVITÀ OPERATIVE |
|-------------|--|---|
| PLAN | <p>È la fase di pianificazione, in cui l'azienda lavora per comprendere il suo funzionamento e il suo contesto (modello di business, contesto legale e regolamentare, sociale, culturale e ambientale, strutture, politiche, processi, procedure e risorse interne) oltre che la propria cultura della compliance.</p> <p>Ha ad oggetto l'obiettivo dell'adozione ed efficace attuazione del modello organizzativo, per prevenire la commissione di reati presupposto.</p> | <p>✓ adottare il modello organizzativo.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con il risk <i>assessment</i> si individuano le attività in cui i reati possono essere commessi; - si regolamentano i presidi per impedire la commissione dei reati; - si individuano le modalità di gestione delle risorse finanziarie; - si regolamentano protocolli per la formazione; - si regolamentano i flussi informativi all'OdV; - si introduce un sistema disciplinare. |

| | | |
|---------------------|--|---|
| <p>DO</p> | <p>È la fase di attuazione dei protocolli e/o procedure previsti nel modello organizzativo. L'intera organizzazione deve essere coinvolta, acquisendo consapevolezza attraverso anche attività di formazione. Fondamentale è poi la catena dei controlli. Comprende anche la fase del monitoraggio quotidiano delle attività svolte.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ attuare le procedure/protocolli adottati; ✓ controllare il rispetto delle procedure attraverso processi documentati; ✓ far emergere le preoccupazioni attraverso canali di segnalazione (whistleblowing); ✓ esaminare e chiudere le non conformità (processo di indagine). |
| <p>CHECK</p> | <p>È la fase di monitoraggio del funzionamento del sistema adottato. A differenza del monitoraggio quotidiano (ricompreso nella fase del DO), consente di verificare i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi del modello organizzativo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ effettuare verifiche programmate sulla base delle informazioni documentate quale evidenza dei risultati ottenuti e definiti appropriati criteri di reporting. I flussi informativi diretti all'ODV rientrano tra gli strumenti di monitoraggio e come strumento di presidio per le aree a rischio 231; ✓ effettuare audit interni: verifica con approccio sistematico; ✓ riesame della direzione: l'organismo di governo e l'alta direzione a intervalli pianificati riesaminano il modello organizzativo sulla scorta delle comunicazioni dell'OdV. |
| <p>ACT</p> | <p>È la fase di adozione e attuazione dei miglioramenti e completa il ciclo di Deming.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ gestione delle non conformità: l'OdV valuta la prescrizione che potenzialmente espone la società al rischio di commissione di reati; ✓ miglioramento continuo: si deve migliorare in modo continuo l'idoneità, l'adeguatezza ed efficacia del modello in base ai risultati della fase di check. |

7.1. Pianificazione: azioni per affrontare i rischi 231

La fase di pianificazione del Modello Organizzativo non si limita alla definizione dei principi generali di controllo, ma comprende l'adozione concreta del Modello stesso e la predisposizione delle misure operative necessarie a renderlo effettivamente idoneo a prevenire i reati presupposto.

In questo senso, la pianificazione si traduce nella strutturazione dell'intero impianto organizzativo 231, articolato in una **Parte Generale**, che definisce i principi, le responsabilità, i flussi informativi e il ruolo dell'OdV, e in una **Parte Speciale**, che contiene le regole di condotta, i protocolli operativi e i presidi specifici per ciascuna categoria di reati rilevanti.

La Parte Speciale rappresenta infatti l'esito diretto del processo di risk assessment: per ogni area di rischio individuata, la pianificazione stabilisce quali protocolli adottare, quali controlli implementare, quali responsabilità assegnare e quali comportamenti devono essere osservati dai destinatari del Modello.

Di conseguenza, la pianificazione del Modello comprende:

- ✓ **la definizione e formalizzazione delle regole di comportamento** che guidano le attività sensibili;
- ✓ **la costruzione dei presidi operativi di controllo**, calibrati in funzione dei rischi identificati;

- ✓ **la loro integrazione nei processi aziendali**, affinché tali presidi non rimangano elementi astratti, ma diventino parte integrante dell'agire organizzativo.

In questo modo, la pianificazione assicura che il Modello non sia un documento statico, ma un sistema strutturato e coerente di misure preventive, che trova la sua applicazione concreta proprio nelle disposizioni della Parte Speciale e nella loro capacità di orientare il comportamento dell'organizzazione e dei suoi membri.

7.2. Adozione e aggiornamento del Modello: la pianificazione delle modifiche

Il Consiglio d'Amministrazione di Industrial Wear S.r.l., in qualità di organo dirigente, delibera in merito all'adozione e all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione ogniqualvolta l'organo amministrativo riterrà opportuno procedere a modifiche.

Il Consiglio d'Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti al Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione o ratificare il suo operato.

La modifica delle procedure gestionali e operative richiamate nella parte speciale, così come degli allegati al modello di organizzazione sono di competenza dell'Alta Direzione.

SEZIONE OTTAVA

8. Supporto organizzativo

I requisiti della UNI ISO 37301 e le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 convergono nel definire il sistema di **supporto organizzativo** necessario per garantire l'efficace attuazione del Modello 231, con particolare riferimento a risorse, competenze e consapevolezza.

8.1. Risorse

L'adeguatezza delle risorse rappresenta un presupposto fondamentale per l'effettiva attuazione del Modello Organizzativo.

La UNI ISO 37301 stabilisce che l'organizzazione debba garantire le risorse necessarie per **istituire, attuare, mantenere e migliorare** il proprio sistema di gestione della compliance. Questo principio si riflette pienamente nella logica del D.Lgs. 231/2001, che richiede un modello **idoneo e concretamente attuato**, sostenuto da presidi organizzativi chiari e funzionanti.

Anche le Linee Guida di Confindustria insistono su una serie di elementi che costituiscono parte integrante dei sistemi di controllo preventivo, tra cui:

- ✓ un **assetto organizzativo formalizzato e aggiornato**, con chiara attribuzione di compiti e responsabilità;
- ✓ l'esistenza di **linee di dipendenza gerarchica definite** e l'applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ la tracciabilità degli incarichi, utile anche ai fini della verifica dell'effettivo esercizio dei poteri delegati;
- ✓ sistemi premianti coerenti e non idonei a incentivare comportamenti a rischio.

Particolare rilevanza assume la corretta attribuzione dei **poteri autorizzativi e di firma**, elemento essenziale per la prevenzione dei reati e per la difendibilità dell'assetto organizzativo. Le procure e deleghe devono:

- ✓ essere formalizzate in modo chiaro e opponibile ai terzi;
- ✓ essere coerenti con le responsabilità gestionali;
- ✓ prevedere limiti, poteri di spesa, controlli e sanzioni;
- ✓ essere aggiornate periodicamente alla luce di modifiche normative e organizzative;
- ✓ rispettare il principio di segregazione delle funzioni.

In sintesi, il corretto dimensionamento delle risorse, la formalizzazione delle responsabilità e un robusto sistema di deleghe costituiscono elementi essenziali per garantire l'efficacia del Modello 231 e la sua coerenza con un moderno sistema di compliance integrata.

8.2. Competenza e formazione

Due elementi fondamentali per il corretto funzionamento del Modello sono la comunicazione e la formazione, da modulare in base ai destinatari: dipendenti in generale, soggetti operanti in aree a rischio o attività sensibili, componenti degli organi sociali, ecc.

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari ha un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei soggetti che operano nei processi o nelle attività sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'azienda si impegna quindi ad implementare un programma formativo adeguato, calibrato in funzione del ruolo e del livello di responsabilità dei destinatari. Tale formazione deve illustrare non solo gli aspetti giuridici, ma anche le motivazioni di opportunità che sottendono le regole e le loro applicazioni concrete.

L'azienda definisce nel suo piano di formazione i contenuti dei corsi, la frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione, i controlli di frequenza e qualità, nonché l'aggiornamento continuo dei materiali a seguito delle eventuali modifiche del Modello. Nel piano di formazione si indicano altresì le modalità di erogazione della formazione, prevedendo sessioni in aula e attività in modalità e-learning.

L'attività formativa sul D.Lgs. 231/2001 e sui contenuti del Modello adottato deve essere promossa e monitorata dall'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni aziendali competenti o, se necessario, di consulenti esterni.

Per la formazione a distanza si prevedono fin dalla fase di progettazione test intermedi e finali per la verifica dell'apprendimento, nonché un sistema di monitoraggio dell'effettiva partecipazione, corredato da interventi correttivi in caso di criticità. In ogni caso, è auspicabile affiancare alla formazione e-learning anche momenti formativi tradizionali, in presenza, costruendo un approccio integrato e calibrato sul rischio, privilegiando le modalità più strutturate per i temi di maggiore complessità.

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

A cadenza periodica, o comunque in caso di necessità, si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione di quanto previsto dai documenti del Modello da parte dei Destinatari, nonché la loro sensibilizzazione ai temi e alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità suggerite dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con i direttori ed i responsabili delle funzioni aziendali.

8.3. Consapevolezza

La consapevolezza dei destinatari è fondamentale per l'efficace attuazione del Modello 231. Industrial Wear garantisce che tutto il personale comprenda i principi del Modello, i rischi connessi alle attività sensibili, i presidi di controllo adottati e le conseguenze delle eventuali violazioni. Devono inoltre essere chiari il ruolo di ciascuno nella prevenzione dei reati, i canali di segnalazione all'OdV, il sistema disciplinare e i contenuti del Codice Etico. Tale consapevolezza viene assicurata attraverso adeguate attività di comunicazione e formazione.

8.4. Comunicazione

Per garantire l'efficacia del Modello, Industrial Wear S.r.l. si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza, da parte di tutti i Destinatari, del modello di Organizzazione e Controllo nonché di ogni sua successiva modifica.

La comunicazione deve riguardare non solo il Codice Etico, ma anche gli strumenti organizzativi e operativi, quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e ogni altro elemento utile a garantire trasparenza nell'attività quotidiana. Essa deve essere capillare, chiara, efficace, dettagliata, provenire da livelli adeguati dell'organizzazione e ripetuta periodicamente. È inoltre necessario assicurare l'accessibilità alla documentazione che compone il Modello, anche tramite l'intranet aziendale.

8.4.1. Comunicazione interna

A tal fine, Industrial Wear S.r.l. provvede alla diffusione del Modello mediante invio informatico ad ogni dipendente di:

- 1) un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle linee guida adottate per la redazione del Modello;
- 2) la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato da Industrial Wear S.r.l.;
- 3) la procedura di segnalazione all'O.d.V. e la scheda standard per la comunicazione – da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti – di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Al termine di ogni revisione del Modello, verrà inviato a tutti i dipendenti in organico una comunicazione – da parte degli organi individuati – per avvertire che Industrial Wear S.r.l. ha modificato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, unitamente al testo modificato. Ai nuovi dipendenti verrà consegnata un'apposita informativa sul Modello contenente una nota informativa, nel corpo della lettera di assunzione, dedicata al Decreto ed alle caratteristiche del Modello.

8.4.2. Comunicazione esterna

I soggetti esterni alla Società (*partner*, consulenti ecc.) saranno opportunamente informati in merito alla revisione, da parte di Industrial Wear S.r.l., del Modello includente il Codice Etico.

A tal fine Industrial Wear S.r.l. comunicherà a tutti i suddetti soggetti l'esistenza dell'indirizzo internet nel quale è possibile visionare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, unitamente al Codice etico. Verrà inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

Per quanto riguarda i consulenti esterni che stabilmente collaborano con Industrial Wear S.r.l., sarà cura della società di prendere contatti con questi e accertarsi, tramite verifiche particolareggiate, che detti consulenti conoscano il Modello aggiornato della società e siano disposti a rispettarlo.

8.5. Informazioni documentate

Nel contesto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la documentazione assume un ruolo particolarmente rilevante. Sebbene le norme UNI ISO basate sulla Harmonized Structure (come la UNI ISO 37301) lascino all'organizzazione la libertà di decidere quali informazioni documentare, richiedendo unicamente che l'attuazione dei processi sia adeguatamente comprovata, il D.Lgs. 231/2001 richiede un livello di tracciabilità molto più stringente.

Le Linee Guida di Confindustria ribadiscono infatti che ogni operazione, transazione o attività rilevante deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.

Ciò significa che, per ogni attività sensibile, Industrial Wear pretende l'esistenza di un supporto documentale sufficiente a ricostruire:

- ✓ chi ha effettuato l'operazione;
- ✓ chi l'ha autorizzata;
- ✓ chi l'ha registrata e verificata;
- ✓ quali sono state le motivazioni e le caratteristiche dell'attività.

Allo stesso modo, anche i controlli – inclusi quelli di supervisione – devono essere formalmente documentati, attraverso sistemi di reporting, verbali o registrazioni strutturate.

Questo approccio richiama il ciclo di Deming (Plan–Do–Check–Act), che rappresenta la logica di fondo dei sistemi di gestione e del miglioramento continuo: programmare, attuare, controllare e aggiornare le misure

adottate.

In un'ottica di integrazione tra UNI ISO 37301 e Modello 231, è quindi necessario che l'organizzazione privilegi:

- ✓ la documentazione formale di procedure, protocolli e presidi di controllo;
- ✓ la conservazione delle evidenze di attuazione delle attività previste;
- ✓ l'adozione di strumenti che consentano verifiche puntuali e ricostruzioni a posteriori.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal GDPR nonché dal decreto 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio. Essi rispondono, tra l'altro, all'esigenza di rendere documentabili e verificabili le varie fasi dei processi dagli stessi regolati, onde consentirne la tracciabilità.

SEZIONE NONA

9. Attività operative

In coerenza con il ciclo di miglioramento continuo (Plan–Do–Check–Act), la fase di **attuazione operativa** del Modello 231 (fase *DO*) traduce in misure concrete gli esiti della pianificazione, del risk assessment e della gap analysis.

Questa fase comprende la messa in atto dei protocolli, delle regole di condotta e dei presidi di controllo necessari a prevenire la commissione dei reati presupposto, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, dalle Linee Guida di Confindustria e, ove integrato, dal sistema di gestione della compliance conforme alla UNI ISO 37301.

9.1 Pianificazione e controllo operativi

L’attuazione del Modello richiede l’applicazione sistematica delle procedure e dei protocolli individuati nella fase di pianificazione. In questa prospettiva, i principi della UNI ISO 37301 supportano la costruzione di un impianto operativo strutturato, che prevede:

- ✓ la definizione dei **criteri di gestione** per ciascun processo sensibile;
- ✓ l’esecuzione dei controlli secondo i criteri pianificati;
- ✓ la disponibilità di evidenze documentate che dimostrino l’effettiva attuazione dei processi;
- ✓ la gestione e la valutazione degli effetti di eventuali modifiche organizzative;
- ✓ il controllo dei processi o attività affidati all’esterno.

Questi principi si integrano con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, che chiedono che il sistema dei controlli preventivi riduca i rischi di commissione dei reati a un “livello accettabile” e che i protocolli operativi siano coerenti con le aree a rischio individuate. Le Linee Guida richiamano inoltre la **gerarchia dei controlli**:

- ✓ un **primo livello**, rappresentato dai controlli di linea nei processi operativi;
- ✓ ulteriori livelli di controllo, affrontati nei capitoli dedicati ai controlli di secondo e terzo livello.

9.2 Definizione di controlli e procedure

Sia la UNI ISO 37301 sia il D.Lgs. 231/2001 richiedono la definizione di controlli e procedure adeguati ai rischi identificati. La UNI ISO 37301 prevede che i controlli:

- ✓ siano idonei a gestire obblighi e rischi di compliance;
- ✓ siano mantenuti, verificati e testati nel tempo;
- ✓ siano oggetto di riesame periodico.

Le Linee Guida di Confindustria richiedono che i controlli siano parte di un sistema integrato di prevenzione dei rischi, fondato su indicatori chiari, protocolli specifici e meccanismi di segnalazione tempestiva delle criticità.

L’Azienda ha adottato un **Manuale Unico delle Procedure Aziendali**.

9.3 Segnalazioni (Whistleblowing)

Il corretto funzionamento del Modello richiede l’esistenza di canali sicuri e riservati per la segnalazione di comportamenti illeciti o violazioni del Modello 231.

Data la rilevanza della normativa specifica (D.Lgs. 24/2023 e UNI ISO 37002), il dettaglio operativo è trattato in una sezione autonoma del Modello.

9.4 Processi di indagine

La gestione efficace delle segnalazioni e delle eventuali situazioni di non conformità è un elemento essenziale sia per un sistema di compliance ISO 37301, sia per il Modello 231. In particolare, è necessario che l'organizzazione adotti processi strutturati per:

- ✓ valutare, esaminare e gestire le segnalazioni e le presunte violazioni;
- ✓ garantire indipendenza, imparzialità e competenza nelle attività di indagine;
- ✓ documentare ogni fase del processo e le decisioni assunte;
- ✓ utilizzare gli esiti delle indagini per migliorare il sistema di controllo interno;
- ✓ assicurare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, che nel Modello 231 riveste un ruolo centrale nella verifica e valutazione delle condotte segnalate.

Le attività operative rappresentano il cuore del Modello 231: esse traducono in prassi concrete i protocolli, le misure di prevenzione e i controlli individuati attraverso l'analisi dei rischi. L'integrazione dei requisiti ISO con le previsioni del D.Lgs. 231/2001 consente di strutturare un sistema coerente, verificabile e capace di adattarsi ai cambiamenti organizzativi, assicurando l'effettiva prevenzione dei reati presupposto.

SEZIONE DECIMA

10. Valutazione

Nel modello di organizzazione, gestione e controllo, la fase di valutazione rappresenta un momento essenziale per verificare l'efficacia dei presidi adottati e la loro capacità di prevenire i reati presupposto. Tale fase corrisponde alla fase *CHECK* del ciclo di Deming e si distingue dal controllo operativo quotidiano (fase *DO*), perché comprende strumenti strutturati di monitoraggio, analisi e riesame periodico.

10.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione

Industrial Wear s.r.l. monitora il funzionamento del Modello 231 e dei presidi di controllo per verificare che gli obiettivi di prevenzione dei reati siano raggiunti e mantenuti nel tempo. In questo senso:

- ✓ definizione di cosa debba essere monitorato, con riferimento alle attività sensibili e ai processi rilevanti;
- ✓ sceglie metodi e degli indicatori più idonei per misurare l'efficacia dei controlli;
- ✓ programmazione le frequenze di verifica;
- ✓ analizza i risultati e la loro valutazione rispetto agli obiettivi aziendali.

Tali attività richiedono la raccolta di informazioni documentate, utili a dimostrare l'effettiva applicazione del Modello e a supportare eventuali azioni correttive.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza costituiscono parte integrante del sistema di monitoraggio e consentono di presidiare tempestivamente le aree a rischio.

Per quanto riguarda i reati colposi in materia di salute, sicurezza e ambiente, le Linee Guida richiedono un monitoraggio sistematico delle misure di prevenzione adottate, attraverso:

- ✓ una programmazione delle verifiche;
- ✓ l'assegnazione di ruoli e responsabilità;
- ✓ l'individuazione di metodologie e strumenti;
- ✓ un sistema strutturato di segnalazione delle anomalie.

10.2 Audit interno

L'audit è lo strumento privilegiato per verificare l'efficace applicazione del Modello 231. In analogia con la UNI ISO 37301, gli audit devono accertare: la conformità dei comportamenti e dei processi ai protocolli 231 e alle procedure interne; l'effettiva attuazione dei controlli previsti; l'adeguatezza dell'impianto organizzativo rispetto ai rischi individuati. In Industrial Wear il sistema di audit si articola su più livelli:

- ✓ **Primo livello:** questo livello è costituito dai controlli integrati direttamente nei processi operativi e gestiti da chi svolge le attività quotidianamente (i cosiddetti "process owner"). Questi controlli di "prima linea" sono la base del sistema, poiché hanno l'obiettivo di prevenire l'errore o l'illecito al suo primo manifestarsi. Esempi tipici sono le autorizzazioni a sistema per effettuare pagamenti, la segregazione dei compiti (chi ordina non è chi paga), le verifiche di conformità eseguite direttamente dagli uffici operativi. La loro esistenza e il loro corretto funzionamento sono il primo oggetto di verifica da parte dei livelli superiori.
- ✓ **Secondo livello:** questo livello è rappresentato dalle funzioni aziendali che, pur non avendo la responsabilità diretta del processo, hanno un ruolo di supervisione, monitoraggio e specializzazione su rischi specifici.

Queste funzioni (come Risk Management, Compliance, Amministrazione Finanza e Controllo, Qualità, Sicurezza) definiscono le policy, forniscono supporto alla prima linea e monitorano il rispetto delle regole. Nel contesto 231, queste funzioni assicurano che i presidi di controllo specifici per le aree a rischio (es. gestione dei consulenti, omaggi, rapporti con la P.A.) siano correttamente disegnati e monitorati.

- ✓ **Terzo livello:** Questo livello è generalmente rappresentato dalla funzione Internal Audit, che ha il compito di fornire una "assurance indipendente e obiettiva" sul disegno e sul funzionamento dell'intero sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, inclusi i controlli di primo e secondo livello. In Industrial Wear non essendoci una funzione Internal Audit, le verifiche condotte dagli enti di certificazione (audit di terza parte) costituiscono un ulteriore elemento di riscontro sull'affidabilità dei presidi.

Ai fini del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo ulteriore e autonomo: può effettuare audit mirati, direttamente o tramite specialisti, per verificare l'effettiva applicazione dei protocolli 231 nelle attività a rischio.

10.3 Riesame della Direzione

Il riesame della direzione, previsto dalla UNI ISO 37301, costituisce un importante momento di valutazione complessiva del sistema di compliance. Pur non trovando un corrispettivo formale nel D.Lgs. 231/2001, tale attività risulta coerente con l'esigenza di:

- ✓ mantenere il Modello costantemente aggiornato;
- ✓ valutare l'efficacia delle misure adottate;
- ✓ recepire cambiamenti normativi, organizzativi o operative;
- ✓ adottare azioni di miglioramento nella prevenzione dei reati.

SEZIONE UNDICESIMA

11.1. Miglioramento

La fase ACT chiude il ciclo di miglioramento continuo (Plan–Do–Check–Act) e consente all’azienda di aggiornare e rafforzare il proprio sistema di controllo. Sebbene tale logica derivi dai sistemi di gestione UNI ISO, essa è pienamente applicabile anche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, che richiede un sistema dinamico, capace di adattarsi ai cambiamenti interni ed esterni.

Il miglioramento del Modello diventa necessario quando intervengono:

- ✓ modifiche organizzative (nuove attività, acquisizioni, dimissioni, ristrutturazioni);
- ✓ cambiamenti nei processi operativi o nella strategia aziendale;
- ✓ aggiornamenti normativi o nuove disposizioni regolamentari;
- ✓ evidenze emerse da controlli, audit, flussi informativi o attività dell’Organismo di Vigilanza;
- ✓ violazioni o anomalie che dimostrino l’inadeguatezza dei presidi esistenti.

In questo contesto, un ruolo significativo è svolto anche dal sistema disciplinare, che non solo assicura l’effettività del Modello, ma fornisce indicazioni utili per il miglioramento: l’applicazione delle sanzioni e l’analisi delle violazioni consentono infatti di individuare aree critiche, comportamenti ricorrenti, debolezze nei protocolli o insufficienze nella formazione.

L’integrazione tra attività di controllo, sistema disciplinare e interventi correttivi rende il Modello un sistema realmente “vivente”, capace di evolversi nel tempo e di mantenere un livello di idoneità e di efficace attuazione coerente con l’obiettivo primario di prevenzione dei reati presupposto.

11.2. Il sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l’effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l’articolo 6 comma 2 lettera e) e l’art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto prevedono che il modello debba *«introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello»*.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall’esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte da Industrial Wear S.r.l. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello o del Codice Etico stesso possano determinare.

In particolare, Industrial Wear S.r.l. si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- ✓ individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti di soggetti che pongano in essere violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- ✓ prevede un’apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema sanzionatorio;
- ✓ introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

A tal fine, la Società prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati presupposto. Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, anzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il presente sistema sanzionatorio ex D.Lgs. 231/2001, meglio specificato nell'allegato al modello organizzativo (**Allegato 4 – Sistema disciplinare**) è parte integrante di un più ampio regolamento disciplinare aziendale e costituisce espressione del potere riconosciuto al datore di lavoro di impartire disposizioni anche per l'esecuzione e per la disciplina dell'attività lavorativa (art. 2104 c.c.) e viene affisso in ottemperanza alla disposizione di cui all' art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al d.lgs., 231/2001 è esercitato dal Datore di lavoro o da soggetto appositamente delegato, che si occuperà di gestire le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

11.2.1. Sanzioni applicabili ai dipendenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate nei confronti dei dipendenti le sanzioni qui di seguito indicate:

- A) **Provvedimenti di richiamo verbale o di ammonizione scritta** per il lavoratore che violi, colposamente, le procedure interne previste dal presente Modello (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si rende passibile della sanzione qui descritta colui che non osservi le procedure previste; che ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, nelle forme e con le modalità stabilite dal Modello; che ometta di effettuare i controlli richiesti, ecc.), ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso.
- B) **Provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione** per il lavoratore che violi, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, le procedure interne previste nel presente Modello; ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo.
- C) **Provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni** per il lavoratore che a causa della violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero attraverso l'adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Industrial Wear S.r.l., ripetutamente con colpa oppure dolosamente, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio
- D) **Provvedimento del licenziamento** per il lavoratore che dolosamente assuma, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento palesemente in violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi dei reati presupposto elencati dal Decreto e, pertanto, in grado di ingenerare la responsabilità della Società a termini del Decreto, comportando la comminazione a carico della medesima delle sanzioni previste dal Decreto stesso.

Il tipo e la determinazione dell'entità di ciascuna delle sanzioni sopra esposte saranno commisurati, in conformità a quanto previsto dai CCNL vigenti in Industrial Wear S.r.l., in base:

- ✓ all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del dipendente, anche con riguardo alla prevedibilità degli esiti della propria condotta;
- ✓ alla condotta complessiva del dipendente in seno alla Società, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- ✓ alle mansioni ed al livello di preparazione professionale del dipendente;
- ✓ alla posizione funzionale, all'interno della struttura organizzativa della Società, delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- ✓ ad ogni altra circostanza rilevante per la responsabilità disciplinare e penale del dipendente.

Il potere di procedere all'accertamento delle infrazioni, di adottare i relativi procedimenti disciplinari e di provvedere all'irrogazione delle conseguenti sanzioni spetta, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione della Società. L'adeguatezza e l'efficacia del presente Sistema Disciplinare viene costantemente verificata dall'Organismo di Vigilanza.

11.2.3. Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- ✓ **Misure nei confronti dei dirigenti.** Si provvederà ad adottare nei confronti dei responsabili le misure ed i provvedimenti più idonei, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti vigente in Industrial Wear S.r.l., fermo in ogni caso il provvedimento del licenziamento, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.
- ✓ **Misure nei confronti degli Amministratori.** L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare dei fatti, senza ritardo e per iscritto, l'Assemblea dei Soci, i quali procederanno a valutare e ad assumere tutte le opportune iniziative consentite dalla vigente normativa, ferma in ogni caso la revoca dall'incarico per l'Amministratore responsabile.
- ✓ Ogni violazione sarà ritenuta un grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e costituirà causa di risoluzione del contratto in essere tra la Società ed il/i Collaboratore/i o Partner responsabile/i. **Tale ipotesi dovrà essere espressamente ed adeguatamente disciplinata da apposita clausola risolutiva espressa del contratto concernente ogni singolo rapporto commerciale** o di collaborazione, al fine di terminare il relativo rapporto contrattuale, fatto salvo, in ogni caso, il diritto di Industrial Wear S.r.l. di pretendere il risarcimento dei danni, ove da tale comportamento derivi concreto nocumento alla Società.

ALLEGATI

Allegato 1 – Matrice dei reati presupposto

Allegato 2 – Matrice di attribuzione di deleghe e poteri

Allegato 3 – Matrice dei rischi

Allegato 4 – Sistema disciplinare

Allegato 5 – Manuale Procedure Operative

Allegato 6 – Procedure Gestionali

PG. 01: Controllo della documentazione

PG. 02: Prescrizioni legali

Mod 231 -02-1 Registro norme e leggi applicabili

PG. 03: Informazione/formazione del personale

Mod 231 -03-1 Piano di formazione

Mod 231 -03-2 Registrazione partecipazione corsi

PG. 04: Comunicazione

Mod-231-04-1 Verbale informazione

Mod-231-04-2 Comunicazione sito internet

PG. 05: Audit

Mod-231 05-1 Piano degli audit

Mod-231 05-2 Rapporto di audit

Mod-231 05-3 Rapporto di non conformità

PG. 06: Responsabilità della Direzione

Mod-231-06-1 Verbale Riesame della direzione

PG. 07: Flussi informativi

Mod-231 07-1 Dossier Permanente

PG. 08: Whistleblowing