

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 1 di 52

INDUSTRIAL WEAR S.R.L.

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Documento:	Parte Generale		
File:	MOG_partegenerale.pdf		
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione	in data:	15/12/2022

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 2 di 52

SEZIONE PRIMA.....	4
QUADRO NORMATIVO	4
1.1 INTRODUZIONE AL QUADRO NORMATIVO	4
1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	5
1.3. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	5
1.4. FATTISPECIE DI REATO	5
1.5. LE SANZIONI.....	14
1.6. DELITTI TENTATI	16
1.7. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	16
1.8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	18
1.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	18
1.10. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	19
1.11. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	20
1.12. LA PREVENZIONE DEL RISCHIO	21
1.13. SINDACATO DI IDONEITÀ.....	22
1.14. IL RAPPORTO CON I SISTEMI DI CERTIFICAZIONE.....	22
1.15. ADOZIONE DEL MODELLO.....	24
SEZIONE SECONDA.....	25
LE SPECIFICITÀ DI INDUSTRIAL WEAR S.R.L.....	25
2.1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	25
2.2. GOVERNANCE	26
SEZIONE TERZA.....	28
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INDUSTRIAL WEAR S.R.L.	28
3.1. PREMESSA	28
3.2. DESTINATARI	29
3.3. <i>ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO</i>	29
3.4. CODICE ETICO E MODELLO	29
3.5. PRESUPPOSTI DEL MODELLO	30
3.6. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI.....	31
3.7. MODALITÀ DI GESTIONE DEI RISCHI	33
3.8. PRINCIPI DI CONTROLLO	38
SEZIONE QUARTA.....	40
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
4.1. INTRODUZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
4.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
4.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	42

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 3 di 52

4.4. IL WHISTLEBLOWING: AMBITO DI APPLICAZIONE E CANALI PER LE SEGNALAZIONI.....	42
4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
SEZIONE QUINTA.....	47
IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	47
5.1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA SANZIONATORIO	47
5.2. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	47
5.3. SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI	49
GLI AGGIORNAMENTI DEL MOG	50
6.1. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	50
SEZIONE SETTIMA	51
INFORMAZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE	51
7.1. MODALITÀ PER L'INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	51
ALLEGATI.....	52

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 4 di 52

SEZIONE PRIMA

QUADRO NORMATIVO

1.1 INTRODUZIONE AL QUADRO NORMATIVO

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata introdotta nel nostro ordinamento la disciplina della *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"* in un contesto caratterizzato sino a quel momento dal principio di diritto per il quale *societas delinquere non potest*.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

La grande innovazione della disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 prevede che le società possano essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "apicali") o da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

Si tratta di una responsabilità del tutto autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e che, in definitiva, si affianca a quest'ultima.

Così si finisce nel coinvolgere per la punizione di determinati reati il patrimonio stesso delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Tali sanzioni possono poi essere di natura sia pecuniaria che interdittiva.

Di fondamentale importanza per l'intera disciplina della materia è la circostanza che la responsabilità amministrativa della società è esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato prima della commissione dei reati modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

È opportuno specificare che la responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ma è la concezione del modello di gestione e controllo che rappresenta la vera innovazione. Infatti, è innegabile che con tale disciplina il legislatore abbia introdotto un sistema in forza del quale l'imprenditore non subisce un controllo dall'alto. La normativa 231 significa condivisione del controllo di legalità dal basso ed è per tale motivo che si parla di proattività del modello 231.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 5 di 52

1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, la relazione illustrativa al decreto ha sottolineato la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*. In sostanza, il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

1.3. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

A) da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
 B) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

Sul punto, è opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. FATTISPECIE DI REATO

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a art. 25-duodevices del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ✓ **Delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 24).** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001 quali la corruzione, la malversazione ai danni dello Stato, la truffa ai danni dello Stato e la frode

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 6 di 52

informatica ai danni dello Stato. L'art. 1, comma 77, della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha aggiunto all'art. 25 il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità. Con il D.Lgs. 75/2020 è stato invece modificato l'art. 24 D.Lgs. 231/2001 ampliando il novero dei reati presupposto. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 316-bis c.p. (Malversazione di erogazioni pubbliche); all'art. 316-ter c.p. (Indebita percezione di erogazioni pubbliche); all'art. 640, comma 2 n. 1 c.p. (Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee); all'art. 640-bis c.p. (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche); all'art. 640-ter c.p. (Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico); all'art. 356 c.p. (Frode nelle pubbliche forniture); art. 2 L.23/12/1986, n. 898 (Frode ai danni del fondo europeo agricolo).

- ✓ **Reati informatici e di trattamento illecito di dati**, previsti dall'**art. 24-bis**, introdotto dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa fatta a Budapest il 23 novembre 2013. Con l'art. 15, comma 7, lett. a) della Legge n. 99/2009 sono stati aggiunti anche i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 491-bis c.p. (documenti informatici); all'art. 615-ter c.p. (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico); all'art. 615-quater c.p. (Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici); all'art. 615-quinquies c.p. (Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico); all'art. 617-quater c.p. (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche); all'art. 617-quinquies c.p. (detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche); all'art. 635-bis c.p. (danneggiamento da informazioni, dati e programmi informatici); all'art. 635-ter c.p. (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità); all'art. 635-quater c.p. (danneggiamento di sistemi informatici o telematici); all'art. 635-quinquies (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità); all'art. 640-quinquies (frode informatica del certificatore di firma elettronica); all'art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019 n. 105 (violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica).
- ✓ **Delitti di criminalità organizzata**, previsti dall'**art. 24-ter**, è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2, comma 29, della Legge n. 94 del 15 luglio 2009. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere); all'art. 416-bis c.p. (associazioni di tipo mafioso anche straniere); all'art. 416-ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso); all'art. 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione); all'art. 74 DPR 9 ottobre 1990 n. 309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope); alla L. 203/91 (tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 7 di 52

bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo); all'art. 407, co 2, lett. a), n. 5 c.p.p. (illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

- ✓ **Altri delitti contro la pubblica amministrazione**, previsti dall'**art. 25**. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art 317 c.p. (concussione); all'art. 318 c.p. (corruzione per l'esercizio della funzione); all'art. 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio); all'art. 319-bis c.p. (circostanze aggravanti); all'art. 319-ter c.p. (corruzione in atti giudiziari); all'art. 319-quater c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità); all'art. 320 c.p. (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio); all'art. 321 c.p. (pene per il corruttore); all'art. 322 c.p. (istigazione alla corruzione); all'art. 322-bis c.p. (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri); all'art. 346-bis c.p. (traffico di influenze illecite); all'art. 314 c.p. primo comma (peculato); all'art. 316 c.p. (peculato mediante profitto dell'errore altrui); all'art. 323 c.p. (abuso di ufficio).
- ✓ **Delitti contro la fede pubblica** previsti dall'**art. 25-bis** del Decreto quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"². Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 464 c.p. (uso di valori di bollo contraffatti o alterati); all'art. 453 c.p. (falsificazione in monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate); all'art. 454 c.p. (alterazione di monete); all'art. 473 c.p. (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni); all'art. 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi); all'art. 455 c.p. (spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate); all'art. 457 c.p. (spendita di monete falsificate ricevute in buona fede); all'art. 459 c.p. (falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati); all'art. 461 c.p. (fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata); all'art. 460 c.p. (contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo);
- ✓ **Delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dall'**art. 25-bis.1**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera b, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria o del commercio); all'art. 513-bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza); all'art. 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali); all'art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio); all'art.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 8 di 52

516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine); all'art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci); all'art. 517-ter c.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale); all'art. 517-quater c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari).

- ✓ **Reati societari**, previsti all'**art. 25-ter**, introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario. Con l'art. 1, comma 77, della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 è stato poi aggiunto all'art. 25-ter il reato di corruzione tra privati. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 2621 c.c. (false comunicazioni sociali); all'art. 2621-bis c.c. (fatti di lieve entità); all'art. 2622 c.c. (false comunicazioni sociali delle società quotate); all'art. 2623 c.c. (falso in prospetto); all'art. 2625, comma 2 c.c. (impedito controllo); all'art. 2626 c.c. (indebita restituzione di conferimenti); all'art. 2627 c.c. (illegale ripartizione degli utili e delle riserve); all'art. 2628 c.c. (illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante); all'art. 2629 c.c. (operazioni in pregiudizio dei creditori); all'art. 2629-bis c.c. (omessa comunicazione del conflitto d'interessi); all'art. 2632 c.c. (formazione fittizia del capitale); all'art. 2633 c.c. (indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori); all'art. 2635 (corruzione tra privati); all'art. 2635-bis c.c. (istigazione alla corruzione tra privati); all'art. 2636 c.c. (illecita influenza sull'assemblea); all'art. 2637 c.c. (aggiotaggio); all'art. 2638, comma 1 e 2 c.c. (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

- ✓ **Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'**art. 25-quater** D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"*). Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 270 c.p. (associazione sovversive); all'art. 270-bis c.p. (associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico); all'art. 270-bis.1 c.p. (Circostanze aggravanti e attenuanti); all'art. 270-ter c.p. (assistenza agli associati); all'art. 270-quater c.p. (arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale); all'art. 270-quater.1 (organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo); all'art. 270-quinquies c.p. (addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale); alla L. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p. (finanziamento di condotte con finalità di terrorismo); all'art. 270-quinquies.2 c.p. (sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro); all'art. 270-sexies c.p. (condotte con finalità di terrorismo); all'art. 280 c.p. (attentato per finalità terroristiche o di eversione); all'art. 280-bis c.p. (atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi); all'art. 280-ter c.p. (atti di terrorismo nucleare); all'art. 289-bis c.p. (sequestro di personale a scopo di terrorismo o di eversione); all'art. 289-ter c.p. (sequestro a scopo di coazione); all'art. 302 c.p. (istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 9 di 52

Capi primo e secondo); all'art. 304 c.p. (cospirazione politica mediante accordo); all'art. 305 c.p. (cospirazione politica mediante associazione); art. 306 c.p. (banda armata: formazione e partecipazione); art. 307 c.p. (assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata); alla L. 342/1976 art. 1 (impossessamento, dirottamento o distruzione di un aereo); alla L. 342/1976 art. 2 (danneggiamento delle installazioni a terra); alla L. n. 422/1989, art. 3 (sanzioni); al D.Lgs. 625/1979 (pentimento operoso); alla Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, art. 2.

- ✓ **Delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'**art. 25-quater.1** del D. Lgs. n. 231/2001), in relazione all'art. 583-bis c.p. (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).
- ✓ **Delitti contro la personalità individuale** previsti dall'**art. 25-quinquies**, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù); all'art. 600-bis c.p. (prostituzione minorile); all'art. 600-ter c.p. (pornografia minorile); all'art. 600-quater c.p. (detenzione o accesso a materiale pornografico); all'art. 600-quater.1 c.p. (pornografia virtuale); all'art. 600-quinquies c.p. (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile); all'art. 601 c.p. (tratta di persone); all'art. 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi); all'art. 603-bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro); all'art. 609-undecies c.p. (adescamento di minorenni).
- ✓ **Abusi di mercato**, richiamati dall'**art. 25-sexies** del Decreto, come introdotto dall'art. 9, comma 3 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004"). Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 185 D.Lgs. 58/1998 (manipolazione del mercato); all'art. 184 D.Lgs. 58/1998 (abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate); all'art. 14 Reg. UE n. 595/2014 (divieto di abuso di informazioni privilegiati e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate).
- ✓ **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (art. 187-quinquies, TUF). Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 15, Reg. UE n. 596/2014 (divieto di manipolazione del mercato); all'art. 14, Reg. UE n. 596/2014 (divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate).
- ✓ **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** (c.d. reati infortunistici), previsti dall'**art. 25-septies**, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 589 c.p. (omicidio colposo); all'art. 590 c.p. (lesioni personali colpose).

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 10 di 52

- ✓ **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, previsti dall'**art. 25–octies**, introdotto dall'art. 63 del D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 e successivamente modificato. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 648 c.p. (ricettazione); all'art. 648-bis c.p. (riciclaggio); all'art. 648-ter c.p. (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); all'art. 648-ter.1 c.p. (autoriciclaggio).
- ✓ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, previsti dall'**art 25–octies.1**, introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184. Sono ricompresi i reati di cui all'art. 493 ter c.p. (indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diverso dai contanti), art. 493 quater c.p. (detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) ed art. 640 ter c.p. (frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale).
- ✓ **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, previsti dall'**art. 25.ocites.1**, comma 2, D.Lgs. 231/2001 (altre fattispecie).
- ✓ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, previsti dall'**art. 25–novies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera c, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 171 L. 633/1941 comma 1 lett. a-bis) (messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa); all'art. 171 L. 633/1941 comma 3; all'art. 171 L. 633/1941 comma 3 (reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offesa l'onore o la reputazione); art. 171-bis L. 633/1941 comma 1 (abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detezone a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori); all'art. 171-bis L. 633/1941 comma 2 (riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati); all'art. 171-ter L. 633/1941 (abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 11 di 52

diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa); all'art. 171-septies L. 633/1941 (mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti con soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione); all'art. 171-octies L. 633/1941 (fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale).

- ✓ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, previsto dall'**art. 25-decies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 4, comma 1, della Legge n. 116 del 3 agosto 2009, e sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, ha ad oggetto il reato di cui all'art. 377-bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).
- ✓ **Reati ambientali**, previsti dall'**art. 25-undecies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011. Tale norma (che non dà completa attuazione a quanto disposto nella Direttiva 2009/123/CE) ricomprende alcune fattispecie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 152/2006 (scarichi, rifiuti, inquinamento atmosferico) e in altre disposizioni in materia di tutela ambientale. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 452-bis c.p. (inquinamento ambientale); all'art. 452-quater c.p. (disastro ambientale); all'art. 452-quinquies c.p. (delitti colposi contro l'ambiente); all'art. 452-sexies c.p. (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività); all'art. 452-octies c.p. (circostanze aggravanti); all'art. 727-bis c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette); all'art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto); agli artt. 1, 2, 3.bis e 6 L. 150/1992 (importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette); all'art. 137 D.Lgs 152/2006 (scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili); all'art. 256 D.Lgs 152/2006 (attività di gestione di rifiuti non autorizzata); all'art. 257 D.Lgs. 152/2006 (inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee); all'art. 259 del D.Lgs. 152/2006 (traffico illecito di rifiuti); all'art. 258 del D.Lgs. 152/2006 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); all'art. 452-quaterdecies c.p. (attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti); all'art. 260-bis D.Lgs. 152/2006 (false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti); all'art.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 12 di 52

8 del D.Lgs. 202/2007 (inquinamento doloso provocato da navi); all'art. 9 del D.Lgs 202/2007 (inquinamento colposo provocato da navi); all'art. 3 della L. 549/1993 (cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive).

- ✓ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, previsto all'**art. 25-duodecies** del D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che individua, quale fattispecie di reato, il delitto di cui all'art. 22, comma 12 –bis del D. Lgs. n. 286/1998 (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e di cui all'art. 12, comma 3,3-bis, 3-ter e comma 5 del D.Lgs. 286/1998 (disposizioni contro le immigrazioni clandestine).
- ✓ **Razzismo e Xenofobia**, previsto dall'**art. 25-terdecies** del D.Lgs n. 231/2001, introdotto dall'art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167, individua quale fattispecie di reato il delitto di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 654/1975, oggi sostituito dall'art. 604-bis c.p. (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa).
- ✓ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, previsto dall'**art. 25-quaterdecies** del D.Lgs. 231/2001 e introdotto dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39, individua quale fattispecie di reato presupposto il delitto di cui agli all'art. 1 della L. 401/1989 (frodi in competizioni sportive); nonché di cui all'art. 4 della L. 401/1989 (esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa).
- ✓ **Reati tributari**, previsti dal nuovo **art. 25-quinquiesdecies**, introdotto dall'art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 e modificato con il D.Lgs 75/2020, individua quale fattispecie di reato presupposto il delitto di cui all'art. 2 del D.Lgs. 74/2000 (dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti); all'art. 3 del D.Lgs. 74/2000 (dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici), la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; all'art. 4 del D.Lgs. 74/2000 (dichiarazione infedele); all'art. 5 del D.Lgs. 74/2000 (omessa dichiarazione); all'art. 8 del D.Lgs 74/2000 (emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti); all'art. 10 del D.Lgs. 74/2000 (occultamento o distruzione di documenti contabili); all'art. 10-quater D.Lgs. 74/2000 (indebita compensazione); all'art. 11 del D.Lgs. 74/2000 (sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte).
- ✓ **Reati di contrabbando**, introdotti con il D.Lgs. 75/2020, **art. 25-sexiesdecies** D.Lgs. 231/01, prevedono la responsabilità degli enti per i reati previsti dal D.P.R. 43/1973 in materia doganale con sanzioni anche penali in caso di mancato pagamento dei diritti di confine. Sono quindi ricompresi i reati di cui: all'art. 282 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali); all'art. 283 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine); all'art. 284

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 13 di 52

DPR n. 43/1973 (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci); all'art. 285 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea); all'art. 286 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nelle zone extra-doganali); all'art. 287 DPR n. 43/1973 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali); all'art. 287 DPR 43/1973 (contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali); all'art. 288 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nei depositi doganali); all'art. 289 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione); all'art. 290 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti); all'art. 291 DPR n. 43/1973 (Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea); all'art. 291-bis DPR n. 43/1973 (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri); all'art. 291-ter DPR n. 43/1973 (circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973); all'art. 291-quater DPR n. 43/1973 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri); all'art. 292 DPR n. 43/1973 (Altri casi di contrabbando); all'art. 295 DPR n. 43/1973 (circostanze aggravanti del contrabbando).

- ✓ **Delitti contro il patrimonio culturale**, previsti dall'**art. 25-septiesdecies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 518-bis c.p. (Furto di beni culturali); all'art. 518-ter c.p. (Appropriazione indebita di beni culturali); all'art. 518-quater c.p. (Ricettazione di beni culturali); all'art. 518-octies c.p. (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali); all'art. 518-novies c.p. (Violazioni in materia di alienazioni di beni culturali); all'art. 518-decies c.p. (Importazione illecita di beni culturali); all'art. 518-undecies c.p. (Uscita o esportazione illecite di beni culturali); all'art. 518-duedecies c.p. (Distruzione, dispersione, deturpazione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici); all'art. 518-quaterdecies c.p. (contraffazione di opere d'arte).
- ✓ **Reati riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, previsti dall'**art. 25-duodevicies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 518-sexies c.p. (Riciclaggio di beni culturali) e all'art. 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).
- ✓ **Frodi in commercio per operatori della filiera degli oli vergini di oliva**, introdotte con l'art. 12, L. n. 9/2013. Sono oggi ricompresi i reati di cui all'art. 440 c.p. (Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari); all'art. 442 c.p. (Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate); all'art. 444 c.p. (Commercio di sostanze alimentari nocive); all'art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali); all'art. 474 c.p. (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi); all'art. 515 c.p. (Frode nell'esercizio del commercio); all'art. 516 c.p. (Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine); all'art. 517 c.p. (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci); all'art. 517-quater c.p.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 14 di 52

(Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari).

- ✓ **Reati commessi in modalità transnazionale**, introdotti con la L. n. 146/2006. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine); all'art. art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope); all'art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri); all'art. 377-bis c.p. (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria); all'art. 378 c.p. (Favoreggiamento personale), all'art. 416 c.p. (Associazione per delinquere); all'art. 416-bis c.p. (Associazione di tipo mafioso).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5. LE SANZIONI

Altro aspetto rilevante è quello delle sanzioni previste dagli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati. Esse possono essere di natura:

- A) **Pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- B) **Interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- C) **Confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- D) **Pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 15 di 52

Euro 258,22 a un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- (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.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

la Società deve aver tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
deve esserci reiterazione di illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

È importante sottolineare che nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 16 di 52

1.6. 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.

1.7. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, l'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute). La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;

dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 17 di 52

all'operazione (art. 2504- bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

(i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 18 di 52

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i.* il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- ii.* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii.* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- iv.* sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

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 *"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).

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 19 di 52

1.10. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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 che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: *"Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione".* Ed ancora: *"si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 20 di 52

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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, devono:

individuare le attività nel cui ambito possono 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.

1.11. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

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.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società un approccio coerente con i principali *framework* di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi così articolato:

a) l'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. Per "rischio" si intende 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 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 21 di 52

di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali;

b) la progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente 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. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

1.12. LA PREVENZIONE DEL RISCHIO

Per rischio si intende una qualsiasi variabile che direttamente o indirettamente possa incidere in negativo sugli obiettivi fissati dal decreto legislativo 231, nell'ambito del complesso processo di valutazione dei rischi occorre considerare l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi: ognuno di essi, cioè, può diventare a sua volta una causa e generare a cascata il cd. "effetto domino".

Al fine della corretta predisposizione di un modello di organizzazione e controllo occorre, quindi, individuare il c.d. rischio accettabile, che con riferimento ai reati dolosi, è rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere vanificato se non fraudolentemente, ovvero mediante un aggiramento delle misure di sicurezza tale da forzare l'efficacia del modello.

Quanto, invece, ai reati colposi, come ad esempio i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa, l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi è incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal decreto 231, il primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato,

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 22 di 52

al fine di evitarne la commissione, in un contesto in cui il modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto 231 spesso incrocia altri sistemi di prevenzione e gestione di rischi già previsti e implementati nell'organizzazione aziendale.

Attraverso un'attività di c.d. compliance integrata l'Ente è in grado di:

- ✓ razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- ✓ migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- ✓ 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 (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

Servono, quindi, procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

1.13. SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.14. IL RAPPORTO CON I SISTEMI DI CERTIFICAZIONE

Con l'ottenimento delle certificazioni, gli enti mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti. Questi hanno, in definitiva, una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231 che, al contrario, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati.

Coerentemente, i requisiti di idoneità dei modelli ai fini dell'esclusione della responsabilità da reato dell'ente non sono del tutto corrispondenti a quelli richiesti per ottenere le certificazioni

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 23 di 52

dei sistemi di gestione, ad esempio della qualità, dell'ambiente o della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'articolo 6 del decreto 231 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza e la predisposizione di un sistema di controlli più elaborato di quelli previsti per il conseguimento o mantenimento di certificazione dei sistemi aziendali. In tal senso, per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, è importante valorizzare la sinergia con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (ISO 45001), ambientale (ISO 14001), di sicurezza informatica, di qualità (ISO 9001) e di responsabilità sociale (SA8000).

La società ha quindi provveduto nel tempo ad acquisire specifiche certificazioni che rappresentano un importante strumento anche al fine della predisposizione ed attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Il sistema di gestione integrato

La società ha infine adottato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per la qualità, l'ambiente e la sicurezza con lo scopo di rendere più uniforme, organica ed integrata l'attività lavorativa, sempre costantemente soggetta a controlli, verifiche, misurazioni e miglioramenti continui nel tempo. L'adozione di un Sistema di Gestione Integrato permette di soddisfare pienamente e costantemente le aspettative del cliente, di incidere significativamente sulla riduzione dell'impatto ambientale e sulla minimizzazione dei rischi sul lavoro. In questa direzione, Industrial Wear ha voluto intraprendere un percorso di verifica da parte di un ente esterno, che ha portato al conseguimento delle seguenti importanti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI ISO 45001:2018

Misure per la tutela dei dati personali

Infine, la società ha adottato specifiche misure per la gestione del rischio della protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 679/2016, anch'esse acquisite nell'ambito della predisposizione del "dossier permanente".

Il Bilancio di Sostenibilità

La società ha inoltre adottato il bilancio di sostenibilità, ovvero un documento diffuso e condiviso in modo del tutto trasparente, con il quale l'azienda indica le attività e i risultati che sta portando avanti per raggiungere e migliorare uno tra i suoi primari obiettivi: lo sviluppo sostenibile.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Industrial Wear s.r.l., dopo avere già conseguito le certificazioni secondo gli standard ISO9001, ISO14001 e ISO45001 di conformarsi anche allo standard di gestione della responsabilità sociale SA 8000:2014 ottenuto specifica certificazione nel novembre 2022.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 24 di 52

1.15. ADOZIONE DEL MODELLO

In conformità a quanto stabilito dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Industrial Wear s.r.l. si dota del presente Modello Organizzativo deliberandone l'approvazione con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data: 15 dicembre 2022.

Altresì si dota dell'Organismo di Vigilanza (OdV) che dovrà dotarsi di apposito regolamento interno.

Al Consiglio di Amministrazione dell'azienda spetta promulgare le successive modifiche ed integrazioni del Modello, effettuate sempre sulle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, qualora sia necessario adeguare il Modello a nuove situazioni sopraggiunte o alla luce di non conformità rilevate, al fine di garantirne il miglioramento continuo e la massima rispondenza a quanto specificato dal Decreto in termini di efficacia ed efficienza.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 25 di 52

SEZIONE SECONDA

LE SPECIFICITÀ DI INDUSTRIAL WEAR S.R.L.

2.1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

Industrial Wear S.r.l. è una società che si occupa della commercializzazione all'ingrosso di abbigliamento da lavoro, di sicurezza e capi promozionali. In particolare, l'azienda progetta e gestisce la fabbricazione di:

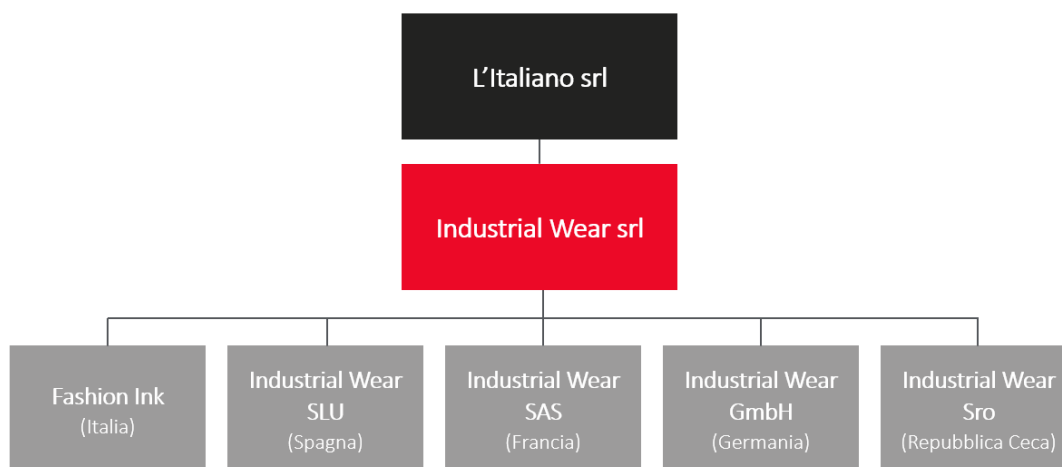
- ✓ capi di abbigliamento casual e sportivi per team di ogni tipo e per divise aziendali (**segmento Corporate Wear**)
- ✓ abbigliamento e guanti per protezione individuale (**segmento Work & Safety**)
- ✓ calzature di sicurezza (**segmento Footwear**)

I prodotti, commercializzati a marchio Payper e Gionny Wings, sono studiati e creati internamente all'azienda da un reparto di design dedicato.

L'azienda opera all'interno di un più ampio gruppo societario, motivo per il quale è stato deciso di optare per l'adozione di un Codice Etico di gruppo.

La capogruppo è L'Italiano S.r.l., appartenente alla Famiglia Valentini, la quale controlla al 100% INDUSTRIAL WEAR S.r.l.. Si tratta di una Holding che oltre ad una funzione di controllo diretto detiene gli *assets* immobiliari; ha infatti la proprietà di tutto il complesso produttivo/logistico di Fiumana, dove è situato l'Headquarter ed il magazzino automatizzato, e di Vecchiazzano dove si trovano sia altri magazzini utilizzati per lo stoccaggio merce che lo stabilimento di Fashion Ink.. Tutti gli immobili logistici e produttivi, invece sono concessi in locazione ad Industrial Wear s.r.l..

La struttura "economica del gruppo" è la seguente:



	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 26 di 52

L'azienda dispone di un Headquarter situato a Fiumana di Predappio (FC), ove ha sede il complesso produttivo-logistico. Inoltre, sono presenti magazzini di proprietà a Vecchiazano di Forlì (FC), utilizzati per lo stoccaggio merce e una sede dedicata allo sviluppo del segmento Footwear, presso Barletta (BA).

In Cina, Bangladesh e Pakistan sono, presenti sedi dedicate che si occupano del controllo, coordinamento ed organizzazione produttiva presso le principali aree di provenienza dei fornitori.

Industrial Wear a sua volta ha il controllo totale di Fashion Ink s.r.l. oltre che di quattro società commerciali con sedi in Francia, Germania, Repubblica Ceca e Spagna.

Più in particolare:

- ✓ **Fashion Ink S.r.l.** è una società nata ad inizio 2014 allo scopo di soddisfare internamente le esigenze dei clienti in merito a stampe e personalizzazioni sui prodotti venduti da Industrial Wear. L'azienda ha una propria struttura produttiva fatta da macchinari di ultima generazione per la serigrafia e stampa digitale; lavora esclusivamente per Industrial Wear, la quale dopo aver acquisito dal proprio cliente un ordine di articoli, trasmette l'ordine a Fashion Ink per la realizzazione del disegno.
- ✓ **Industrial Wear Payper SLU – Spagna** è la prima società commerciale costituita ed attiva su territorio estero. L'azienda, di diritto spagnolo, nata a metà 2017 grazie all'assunzione di personale commerciale ed amministrativo in loco proveniente da un importante *competitor* a livello europeo, ha lo scopo di sviluppare il mercato spagnolo. Ha sede a Sant Cugat, frazione di Barcellona. Attualmente la filiale ha esclusivamente una valenza commerciale, infatti acquista i prodotti direttamente dalla controllante.
- ✓ **Industrial Wear SARL – Francia** è stata costituita a metà 2018 e svolge prevalentemente attività commerciale.
- ✓ **Industrial Wear GmbH – Germania** è stata costituita nel 2019 e svolge prevalentemente attività commerciale.
- ✓ **Industrial Wear SRO - Rep. Ceca** svolge prevalentemente attività commerciale. [NOTA: IW Rep.Ceca è nata come branch (non so esattamente quando); è stata poi convertita in società partecipata a fine 2020]

2.2. GOVERNANCE

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una società di revisione esterna.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 27 di 52

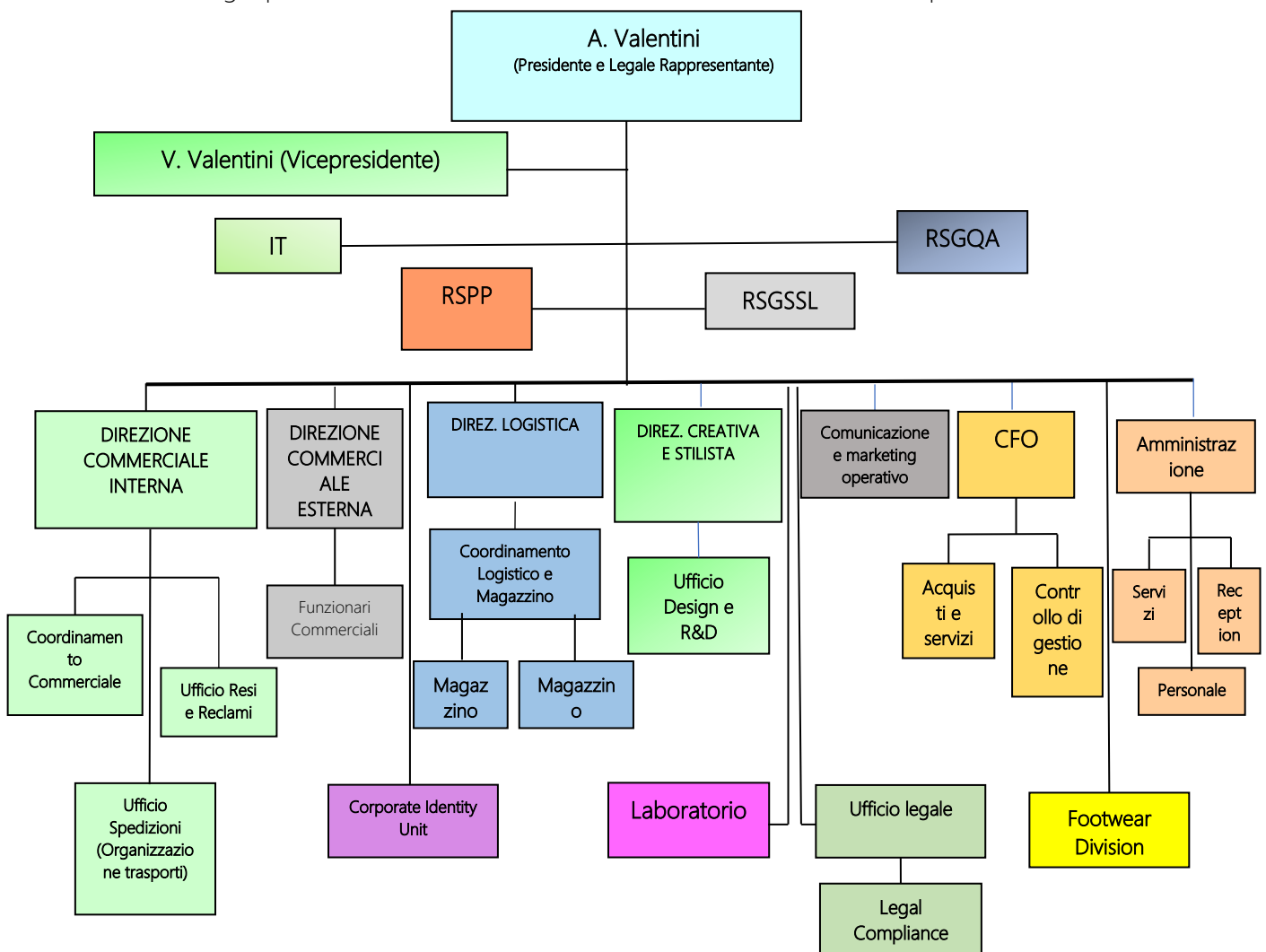
La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le Unità Aziendali fanno riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e svolgono le necessarie attività di supporto e coordinamento.

L'organo amministrativo è composto dai fratelli Andrea Valentini (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Emanuele e Stefano Valentini (Consiglieri) oltre che dal padre Verter Valentini, fondatore della società, che ricopre il ruolo di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale è composto oggi da cinque membri (un presidente, due Sindaci ordinari e due Sindaci supplenti) ed effettua controllo di legalità sulle operazioni societarie ed attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni di legge e statutarie, nonché sull'adeguatezza e sul funzionamento degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili della Società.

L'organigramma aziendale prevede, oltre alla presenza di un Presidente e Legale Rappresentante, le funzioni trasversali Finanza, Information Technology, Legale, Approvvigionamenti e R&D Prodotti. Le funzioni deputate alle attività logistiche sono invece composte dai reparti Logistica in ingresso, Stoccaggio & Picking e Logistica in uscita, mentre le funzioni assegnate alle attività Marketing & Sales sono rappresentate da Comunicazione e Marketing Operativo, Vendite, Customer Service e Personalizzazione dei prodotti.



	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 28 di 52

SEZIONE TERZA

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INDUSTRIAL WEAR S.R.L.

3.1. PREMESSA

Nello svolgimento delle attività sopra descritte la Società si è dimostrata sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle altre attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine.

Industrial Wear S.r.l. è quindi consapevole dell'importanza che anch'essa si doti di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, nonché dei responsabili di funzione, dei dipendenti e dei collaboratori esterni.

Industrial Wear S.r.l. ritiene, dunque, che l'adozione del presente Modello, unitamente all'approvazione del Codice Etico possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione affinché, nell'espletamento delle proprie attività aziendali, si assumano comportamenti corretti e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- ✓ determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle prescrizioni ivi contenute, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative che possono essere irrogate direttamente alla Società;
- ✓ ribadire che eventuali comportamenti illeciti sono fortemente condannati da Industrial Wear S.r.l. in quanto gli stessi (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali e di cui pertanto chiede la più rigorosa osservanza;
- ✓ consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale tramite verifica documentale ed interviste mirate a soggetti aziendali che, in ragione del ruolo dagli stessi svolto nei processi aziendali analizzati, risultano adeguatamente informati in merito all'organizzazione ed alle modalità di svolgimento dei processi stessi.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 29 di 52

3.2. DESTINATARI

Le prescrizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale di Industrial Wear S.r.l. (di seguito i "Destinatari").

3.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da Industrial Wear S.r.l. nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- ✓ mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- ✓ identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato dalla Società Industrial Wear S.r.l. e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- ✓ previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati stessi;
- ✓ nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- ✓ approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- ✓ svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- ✓ modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

3.4. CODICE ETICO E MODELLO

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.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 30 di 52

A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico di Gruppo 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 o con il Gruppo nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da Industrial Wear S.r.l., che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette 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.).

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)

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.

3.5. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, Industrial Wear S.r.l. ha tenuto conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

A tale proposito è stata analizzata l’organizzazione aziendale con la stretta collaborazione della Governance Aziendale che si impegna ad attuare l’aggiornamento, la conservazione/archiviazione del modello e a renderlo disponibile per la sua eventuale consultazione.

Al vertice dell’organizzazione si pone il Consiglio di Amministrazione mentre le attività amministrative tecniche e fiscali sono svolte con l’ausilio di personale qualificato nonché con la collaborazione di consulenti esterni.

Nella predisposizione del modello organizzativo Industrial Wear S.r.l. ha inteso adottare un proprio sistema di controllo interno al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Più in generale, il Sistema di Controllo Interno di Industrial Wear S.r.l. deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità: l’obiettivo operativo del Sistema di Controllo Interno riguarda l’efficacia e l’efficienza della Società nell’impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 31 di 52

l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Industrial Wear S.r.l. attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il Sistema di Controllo Interno si basa sui seguenti elementi:

- ✓ sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- ✓ sistema procedurale;

Alla base del Sistema di Controllo Interno di Industrial Wear S.r.l. vi sono i seguenti principi:

- ✓ ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- ✓ nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- ✓ è necessario poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutti i soggetti coinvolti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del Sistema di Controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

3.6. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

I passi operativi compiuti dalla società per attivare un sistema di gestione del rischio coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 sono suddivisi in tre fasi:

1) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli. Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

Lo svolgimento di tale fase può avvenire secondo approcci diversi: per attività, per funzioni o per processi e nel caso specifico è stata analizzata per attività. Essa comporta il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dalla norma.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 32 di 52

In particolare, come indicato nelle linee guida predisposte da Confindustria, occorre individuare le fattispecie di reato rilevanti per l'ente e parallelamente le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultino interessate da eventuali casistiche di reato, tenendo ben presente la "storia" dell'ente, ovvero l'esistenza di eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e le risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti.

In tale ambito, si è quindi tenuto conto anche dei soggetti che sono legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione (ad esempio gli agenti) o consulenti esterni o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi. Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

A questo proposito, è necessario ribadire che per ogni processo valutativo del rischio è stata posta adeguata considerazione alle ipotesi di concorso nel reato.

2) Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, individuate secondo il processo di cui al punto precedente, tenendo ben in considerazione la storia della società, nonché delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore.

Alla luce dell'analisi delle attività aziendali di Industrial Wear S.r.l. e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività "sensibili"), sono stati individuati i c.d. rischi potenziali mediante l'individuazione di esempi di possibili modalità di realizzazione di reati, nonché dei processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali").

In considerazione delle attività caratteristiche di Industrial Wear S.r.l. le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dai seguenti articoli:

Art. 24, 24-bis, 25, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-undecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24-bis -24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater-1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-octies.1, 25-novies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies nonché dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006 ed i reati di cui alla L. 9/2013, per quanto non si possano escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 33 di 52

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. mappatura), come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività aziendale.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale:

- ✓ Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza ai sensi del d. lgs. 81/2008 (testo unico sicurezza) e s.m.i.;
- ✓ Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti e/o con le Autorità di Vigilanza in occasione dell'espletamento degli adempimenti non connessi all'attività caratteristica, anche in sede di verifiche;
- ✓ Gestione degli adempimenti necessari all'assunzione del personale;
- ✓ Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio civilistico e del bilancio consolidato;
- ✓ Adempimenti societari.
- ✓ Importazione di prodotti dall'estero.

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

- ✓ Gestione degli acquisti di beni e servizi e degli incarichi professionali;
- ✓ Consulenze e incarichi professionali;
- ✓ Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- ✓ Gestione degli adempimenti e dei rapporti con Enti Pubblici anche in sede di visite ispettive;
- ✓ Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.;
- ✓ Formazione del Bilancio e Gestione dei rapporti con Organi di Controllo;

3.7. MODALITÀ DI GESTIONE DEI RISCHI

Le attività descritte al paragrafo 3.6 si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi esistente in azienda e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con la sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in precedenza. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il decreto 231 definisce *"specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 34 di 52

Così come indicato nelle linee guida di Confindustria con le quali si è precisato che per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

Secondo le indicazioni fornite da Confindustria, Industrial Wear S.r.l. ha individuato, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal decreto 231, idonei sistemi di controllo che dovranno essere attuati a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello.

A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

• *Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati.*

L'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Costituisce, quindi, profilo di riferimento la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici. Tali principi sono stati inseriti in un codice etico di carattere più generale.

• *Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro.*

Sono state delineate ed attribuite responsabilità, linee di dipendenza gerarchica nonché individuati i vari compiti.

• *Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)*

Devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari).

Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio. In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, quali per esempio abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e quella finanziaria.

Particolare attenzione è stata riposta nell'attività di individuazione di eventuali flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, estemporanei e discrezionali. In ogni caso l'azienda si è impegnata a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

L'Azienda si impegna, quindi, a valutare costantemente nel tempo la separazione dei compiti all'interno di ogni processo a rischio, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 35 di 52

operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

• ***Poteri autorizzativi e di firma***

Sono state inoltre definite preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi. In tal senso, la delega costituisce uno strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa.

• ***Comunicazione al personale e sua formazione***

In conformità alle linee guida di Confindustria, Industrial Wear S.r.l. si impegna a modulare la comunicazione e la formazione in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. Con riferimento alla comunicazione, questa riguarda ovviamente il codice etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisce a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Al riguardo, è prevista una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, è stato previsto l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale.

Accanto alla comunicazione, è stato previsto un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari. A tal riguardo, è stato previsto che l'attività di formazione sul decreto 231 e sui contenuti dei modelli organizzativi adottati venga promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della società, che potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti così come di consulenti esterni.

• ***Sistemi di controllo integrato***

L'azienda ha tenuto in considerazione tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, valgono qui le seguenti indicazioni.

• ***Codice etico o di comportamento***

È espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 36 di 52

Con il codice etico, pertanto, sono definite la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi a cui tendere nella materia.

• **Struttura organizzativa**

Con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è stata delineata una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, prevedendo un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3, d.lgs. n. 81/2008) coerentemente con la natura e alle dimensioni dell'impresa e alle caratteristiche dell'attività svolta.

Per garantire l'effettivo ed appropriato esercizio di tali funzioni è possibile ricorrere all'istituto della delega di funzioni, nel rispetto dei limiti e dei requisiti previsti dagli articoli 16 e 17 del decreto 81 del 2008.

Particolare attenzione è stata riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- vengano esplicitati i compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del medico competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal decreto 81 del 2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

Al fine di prevenire illeciti ambientali, Industrial Wear S.r.l. ha invece contemplato procedure operative specifiche per effettuare efficacemente l'attività di gestione dei rischi ambientali che possono concorrere alla commissione dei reati richiamati dall'articolo 25-*undecies* del decreto 231.

Si è, quindi, provveduto a:

- ✓ procedimentalizzare e monitorare l'attività di valutazione dei rischi ambientali in funzione del quadro normativo e del contesto naturalistico-ambientale sul quale l'impresa insiste;
- ✓ formalizzare opportune disposizioni organizzative al fine di individuare i responsabili del rispetto della normativa ambientale ed i responsabili operativi per la gestione delle tematiche ambientali, alla luce della valutazione dei rischi di cui sopra;
- ✓ procedimentalizzare e monitorare le attività di pianificazione e consuntivazione delle spese in campo ambientale, di qualificazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori (ad es. i laboratori incaricati della caratterizzazione e classificazione dei rifiuti, dell'esecuzione di prelievi, analisi e monitoraggi ambientali, piuttosto che dei trasportatori, smaltitori, intermediari incaricati della gestione dei rifiuti);

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 37 di 52

- ✓ assicurare l'aggiornamento del modello alla normativa in materia di reati ambientali, complessa e in costante evoluzione.

• **Formazione e addestramento**

Anche con riferimento alla prevenzione del rischio di commissione dei reati colposi, la formazione e l'addestramento sono componenti essenziali per la funzionalità del modello. In effetti, lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, che va verificata ed alimentata attraverso la formazione e l'addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

L'impresa si impegna quindi ad organizzare la formazione e l'addestramento secondo le esigenze rilevate periodicamente, tenendo in considerazione le peculiarità delle diverse aree di rischio e delle professionalità del personale che vi opera. In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata secondo i contenuti e le modalità previste dall'articolo 37 del decreto 81 del 2008 con particolare riferimento alle proprie mansioni. Questa avviene in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Quanto alla formazione e addestramento in tema di reati ambientali, pur non rappresentando questi un rischio particolare, Industrial Wear S.r.l. si impegna a coinvolgere soprattutto profili professionali che, nello svolgimento delle loro mansioni, siano esposti al rischio di commissione o di concorso nella commissione di un reato ambientale.

Infine, con riferimento ad entrambe le tematiche, l'azienda si impegna ad aggiornare le relative esigenze formative, rispetto sia alla modifica delle tecniche/tecnologie utilizzate, sia a fini produttivi che a fini di prevenzione o mitigazione dei rischi individuati.

• **Comunicazione e coinvolgimento**

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

Il coinvolgimento, con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori, viene realizzato attraverso:

- ✓ la consultazione preventiva del RSPP, del RLS nonché del medico competente in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- ✓ riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 38 di 52

• Gestione operativa

Il sistema di controllo è stato infine integrato con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi (siano essi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o rischi ambientali) deriva la definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo su tali tematiche.

Come meglio specificato nella parte speciale del presente modello di organizzazione e controllo, l'azienda, ha identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, ed ha, quindi, posto particolare attenzione riguardo a:

- ✓ assunzione e qualificazione del personale;
- ✓ organizzazione del lavoro (e delle postazioni di lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori);
- ✓ acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- ✓ manutenzione normale e straordinaria;
- ✓ qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- ✓ gestione delle emergenze.

3.8. PRINCIPI DI CONTROLLO

Industrial Wear S.r.l. gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- ✓ esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- ✓ esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- ✓ rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti. Il sistema interno aziendale garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, è stato previsto che:
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione *ex post*.
- ✓ esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe ed eventuali procure riguardante sia i

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 39 di 52

poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);

- ✓ **esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio, documentata**
- ✓ Il sistema di controllo prevede un sistema di *reporting* (attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.
- ✓ **verifica documentale**
Per ogni operazione si prevede l'esistenza di un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

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.

Industrial Wear S.r.l. ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle Funzioni aziendali che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 40 di 52

SEZIONE QUARTA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. INTRODUZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che il D.Lgs. 231/2001 consente di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva ma l'aspetto fondamentale rimane che comunque si debba tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La società Industrial Wear S.r.l. proprio in relazione alle dimensioni e alla propria organizzazione societaria intende nominare un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, composto da persone che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I responsabili nominati devono poter assicurare la conoscenza delle attività aziendali, avere competenze in materia di *risk assessment* e responsabilità da reato degli enti e allo stesso tempo avere autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni. L'Organismo di Vigilanza ha una durata di tre anni e la carica è rieleggibile.

In particolar modo, l'Organismo di Vigilanza viene individuato al fine di garantire i seguenti requisiti:

- ✓ Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di *reporting* al massimo vertice aziendale.
- ✓ Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone il responsabile dell'Organismo di Vigilanza.
- ✓ Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Industrial Wear S.r.l..

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 41 di 52

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo si è, inoltre, dotato di un proprio Regolamento di Funzionamento.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un *budget* di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni. In caso di spese eccedenti il *budget* approvato dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa decisione dell'Assemblea dei Soci, sentito il parere del Collegio Sindacale.

4.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

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

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- ✓ vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- ✓ vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- ✓ verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ✓ proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- ✓ comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- ✓ comunicazioni periodiche al revisore legale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- ✓ collaborare nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di Industrial Wear S.r.l.;
- ✓ istituire specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- ✓ raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- ✓ verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 42 di 52

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- ✓ accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ✓ ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

4.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società o al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - al socio.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- ✓ in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno annualmente, attraverso una relazione scritta;

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

4.4. IL WHISTLEBLOWING: AMBITO DI APPLICAZIONE E CANALI PER LE SEGNALAZIONI

La Legge n. 179/2017 reca disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. La suddetta novella legislativa è stata introdotta nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico ed ha previsto una specifica disciplina per gli enti, inserendo tre nuovi commi all'art. 6 del Decreto, ovvero il 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Il comma 2-bis dispone che il Modello organizzativo deve prevedere:

- ✓ uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b) di presentare a tutela dell'integrità dell'ente segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 43 di 52

tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione;

- ✓ almeno un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante;
- ✓ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- ✓ nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il comma 2-ter prevede che il segnalante o l'organizzazione sindacale da questi indicata possono denunciare all'Ispettorato del Lavoro – per i provvedimenti di sua competenza - l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis.

Il comma 2-quater disciplina il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo"; sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, il datore di lavoro deve provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La disciplina sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme che migliorano l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi ovvero tutelano con maggiore intensità i segnalanti, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni del Modello. I casi di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro, il datore di lavoro deve dimostrare che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- ✓ condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- ✓ condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro ovvero ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili affinché i soggetti preposti possano svolgere le dovute verifiche (art. 6, comma 2-bis).

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 44 di 52

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni che possono essere effettuate ed inviate all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito odv@payperwear.com o anche per iscritto all'Organismo all'indirizzo di posta ordinaria del recapito professionale del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Il segnalante potrà far pervenire la propria segnalazione anche verbalmente, riferendo direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Sotto il profilo operativo, la legge prevede che i canali destinati a veicolare le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie con modalità informatiche.

In merito alla riservatezza dell'identità del segnalante, si evidenzia che occorre distinguere questo profilo da quello dell'anonimato: infatti per garantire al denunciante una tutela adeguata, anche in termini di riservatezza dell'identità, è necessario che esso sia riconoscibile. Inoltre, l'attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa *whistleblowing* nei modelli organizzativi 231 tiene conto delle implicazioni a livello di privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR.

Nel presente modello di organizzazione e controllo è quindi previsto:

- a) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.
- b) sanzioni disciplinari ai sensi del comma 2, lettera e) nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In linea con lo spirito di tale disciplina, è fatto, quindi, espresso divieto di discriminare i c.d. *whistleblowers*.

4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di Industrial Wear S.r.l..

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

I destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente odv@payperwear.com al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni. Tale modalità di

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 45 di 52

trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'obbligo di fornire informazioni all'OdV è rivolto alle funzioni aziendali e riguarda:

a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);

b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- ✓ 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 di cui al decreto 231;
- ✓ le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- ✓ le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, 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;
- ✓ gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- ✓ gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l'obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del *management* operativo.

Con riferimento ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali,

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 46 di 52

su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

L'Organismo di vigilanza è, inoltre, destinatario della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo di agire, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi.

È il caso di aggiungere che l'obbligo di informazione è stato probabilmente previsto anche allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo di vigilanza nel corso delle sue verifiche. Tale obbligo è altresì esteso anche ai dipendenti che vengono in possesso di notizie relative alla violazione del modello organizzativo o alla commissione dei reati, in specie all'interno dell'ente, ovvero a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento che l'ente è tenuto a emanare (come visto in precedenza) nell'ambito del Modello disegnato dal decreto 231 (i cd. codici etici).

Occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Industrial Wear S.r.l., nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 47 di 52

SEZIONE QUINTA

IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il Modello della Società prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni del presente Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;

comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Nell'ambito del sistema disciplinare sono indicate le misure sanzionatorie da applicare ai casi sia di violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori richiamati in tema di *whistleblowing*, sia di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. Sul punto si segnala che la legge n. 179/17 integra l'articolo 6 del decreto 231 con due ulteriori disposizioni. Il comma 2-ter prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente; mentre il comma 2-quater sancisce in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante.

5.2. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 48 di 52

Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) richiamo verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa;
- iv) sospensione dal lavoro;
- v) licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni, nel caso in cui fossero reputate tali da ledere il vincolo fiduciario, potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;

adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 49 di 52

dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito la sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati al lavoratore entro i termini assegnatigli a difesa, nel corso dei quali lo stesso potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- ✓ gravità delle violazioni commesse;
- ✓ mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- ✓ prevedibilità dell'evento;
- ✓ intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ✓ altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) e il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

5.3. SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di *partnership* con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 50 di 52

SEZIONE SESTA

GLI AGGIORNAMENTI DEL MOG

6.1. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;

significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;

modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento delle procedure esistenti e dell'implementazione di nuove.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 51 di 52

SEZIONE SETTIMA

INFORMAZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1. MODALITÀ PER L'INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, nonché ai principi di controllo indicati nel paragrafo 3.7, Industrial Wear S.r.l. ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a:

diffondere il Modello nel contesto aziendale con qualsiasi strumento ritenuto idoneo;
organizzare uno specifico incontro formativo con il *Management* nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001 e il Modello adottato.

Più in particolare, il modello prevede modalità di erogazione della formazione sia mediante sessioni in aula che e-learning. Particolare attenzione va prestata alle iniziative formative erogate in modalità *e-learning*, diffuse e necessarie anche a seguito della pandemia Covid-19, per le quali, sin dalla fase progettuale, viene prevista l'effettuazione di test di verifica del livello di apprendimento dei contenuti, al pari di un idoneo sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, corredato da opportuni interventi correttivi nel caso della verifica di comportamenti anomali.

	Modello Organizzativo 231	15 dicembre 2022
	Parte Generale 231	Pagina 52 di 52

ALLEGATI

- ✓ Parte Speciale
- ✓ Il Codice etico di Gruppo
- ✓ Il Sistema disciplinare
- ✓ All. 1 Parte Generale analisi dei rischi per articolo