INTERLINEA2 S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

"*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*"

Parte Generale

Versione	Data	Descrizione
1	19.12.2025	Approvazione del Consiglio di Amministrazione

INDICE

SEZIONE PRIMA 4

1. LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I. 4

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti 4

1.2 I reati previsti dal Decreto 5

1.3 Le sanzioni applicabili all'ente 5

1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità degli enti 5

1.5 Le "Linee Guida" di Confindustria 7

Sezione Seconda 8

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTERLINEA2 S.R.L. 8

2.1 Finalità del Modello 8

2.2 Destinatari 9

2.3 Elementi fondamentali del Modello 9

2.4 Codice Etico e Modello 10

2.5 La struttura del Sistema Organizzativo e di Controllo 10

2.6 Individuazione delle attività "a rischio" e definizione dei protocolli 11

Sezione Terza 13

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 13

3.1 Premessa 13

3.2 Durata in carica, decadenza e revoca 13

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 15

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza 16

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 16

3.6 Segnalazioni Whistleblowing 18

Sezione Quarta 21

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI . 21

4.1 Principi generali 21

4.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti 22

4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 24

4.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni sottoposti alla direzione e vigilanza del *management* aziendale 25

4.5 Misure nei confronti dei soggetti terzi 25

4.6 Sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo 26

Sezione Quinta 27

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 27

Sezione Sesta 28

6. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 28

Sezione Settima 29

7. ALLEGATI 29

SEZIONE PRIMA

1. LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I.

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "**D.Lgs. 231/2001**" o, anche solo il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto già previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti[1].

Tale normativa prevede una responsabilità diretta ed autonoma degli enti derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato (cd. reati-presupposto) nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Infatti, la responsabilità amministrativa dell'ente va a sommarsi alla responsabilità penale dell'autore dell'illecito ovverosia della persona fisica, materialmente responsabile della commissione di uno dei reati inseriti nel catalogo di reati previsto dal Decreto (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**")[2].

Il Decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi:

- nel suo interesse[3] o a suo vantaggio[4] (elemento oggettivo):
- da persone funzionalmente legate all'ente (elemento soggettivo), ed in particolare:
    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 dello stesso (cd. **Soggetti Apicali**);
    b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cd. **Soggetti Sottoposti**).

La responsabilità dell'ente è esclusa laddove il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'autore dell'illecito.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità: tale

---

[1] Ove per "enti" devono intendersi le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

[2] Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le garanzie del processo penale.

[3] L'interesse (da valutare ex ante) consiste "*nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di giovare all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno*". (Cass. Pen., sez. III, sent. n. 19333/2025).

[4] Il vantaggio (da valutare ex post) corrisponde "*all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato*". (Cass. Pen., sez. III, sent. n. 19333/2025).

requisito è in riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono solo quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si rimanda all'Allegato A del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

1.3 LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dipendenti da reato a carico dell'ente appartiene al Giudice penale, il quale la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente da parte del Giudice penale può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative indicate all'art. 9 del Decreto quali:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive[5];
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

1.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

[5] Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti: 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; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione gestione e controllo nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**", nel seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**");
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza previsti dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001[6], il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro) stabilisce all'art. 30 che il Modello Organizzativo – per poter avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti – debba assicurare un sistema aziendale capace di adempiere a tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro specificamente previsti dallo stesso art. 30 e meglio dettagliati nella Parte Speciale del presente Modello (cfr. **Protocollo 12 "*Gestione del sistema salute e sicurezza*"**).

[6] Più in dettaglio, l'art. 25 *septies* contempla quali reati presupposto, gli artt. 589 c.p. "*Omicidio colposo*" e 590 c.p. "*Lesioni personali colpose*", commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

1.5 LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA

Il Decreto, all’art. 6, comma 3, prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati – garantendo le esigenze di cui al paragrafo che precede - sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Nel marzo 2002 Confindustria ha elaborato le “*Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*” (di seguito definite anche “**Linee Guida**”)[7].

Le Linee Guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato le Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto D.Lgs. 231/2001. In ragione del mutato quadro normativo le Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2008, nel mese di marzo 2014 e, da ultimo, nel mese di giugno 2021.

In particolare, le Linee Guida prevedono, nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi potenziali, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

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

[7] Le Linee Guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato le Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001. In ragione del mutato quadro normativo le Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria nel marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTERLINEA2 S.R.L.

2.1 FINALITÀ DEL MODELLO

Interlinea2 S.r.l. (di seguito "**Interlinea2**" o la "**Società**") è una Società italiana, appartenente al Gruppo MinervaHub (di seguito "**Gruppo**"), che opera al servizio dei principali marchi della moda quale *partner* altamente qualificato nello sviluppo e nella produzione di accessori e particolari tecnici per calzature, accessori e abbigliamento. La Società è specializzata in alcuni segmenti di filiera ad alto tasso tecnologico, quali lo stampaggio di materie plastiche, la sovra iniezione di termoplastici su pelle, tessuti e sintetici, la microiniezione di etichette e componenti, la termoformatura-embossed su pelle e sintetici.

La Società ha approvato il presente modello di organizzazione, di gestione e controllo (di seguito anche solo il "**Modello**"), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2025.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

La Società ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

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

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ai sensi del presente Modello, di sanzioni penali applicabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, predisponendo un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;

- 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 stessi.

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 sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

2.2 DESTINATARI

Le disposizioni 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, o parasubordinato, es. gli apprendisti), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società (tutti i soggetti precedentemente elencati di seguito anche i "**Destinatari**").

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- matrice delle aree a rischio reato, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei Reati Presupposto, da sottoporre 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 Presupposto;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio 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;
- nomina di un Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- introduzione di canali di comunicazione, atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, per la raccolta di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, conformi al D.Lgs. 24/2023[8];

[8] Avente ad oggetto "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*

- 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 Modello;
- modalità per l'adozione, l'effettiva applicazione e l'aggiornamento del Modello.

2.4 CODICE ETICO E MODELLO

La Società 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. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico, che contiene anche i valori del 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, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Codice Etico di Gruppo ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di valori e regole adottate dalla Società, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Codice Etico descrive infatti i principi validi per la Società e per il Gruppo a cui essa appartiene, esigendone l'osservanza sia da parte dei dipendenti e dei propri organi sociali, sia da parte dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con essa. Il rispetto del Codice Etico non serve pertanto solo a diffondere all'interno della Società una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

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, correttezza, trasparenza, onestà e integrità) 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.

2.5 LA STRUTTURA DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle famiglie di reato risultate rilevanti, la Società

---

e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo della Società si basa sui principi di comportamento, sui protocolli di controllo e sui flussi informativi all'OdV descritti nelle parti speciali del Modello all'uopo dedicate, sul quadro normativo e regolamentare applicabile alla Società, nonché della nomina e operatività del Sindaco Unico per gli adempimenti di legge.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo di Interlinea2 S.r.l., inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nelle operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema di controllo interno documenta l'esecuzione dei controlli, anche di supervisione.

Per il dettaglio dell'Organigramma aziendale, si rimanda all'Allegato B del presente documento.

2.6 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

La Società quindi, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre 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 infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Società e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le attività "sensibili" in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i 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").

➢ *Identificazione delle attività a rischio*

Anche in considerazione delle attività caratteristiche della Società, le attività ipoteticamente a rischio rilevate nel corso della implementazione del Modello hanno riguardato, in particolar

modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 *bis*, 25, 25 *bis*, *25 bis.1*, 25 *ter*, 25 *quinquies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies.1*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *quinquiesdecies*, 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 *ter,* 25 *quater*, 25 *quater.1*, 25 *sexies*, 25 *nonies,* 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies,* 25 *septiesdecies*, 25 *duodevicies* e 25 undevicies, per quanto non si possa 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 adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle attività a rischio di commissione dei reati, via via, previsti dal D.Lgs. 231/2001 in seguito alle sue modificazioni, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai referenti di ciascuna Funzione aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati delle attività sopra descritte sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Aree a Rischio Reato**), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività della Società. La Matrice delle Aree a Rischio Reato è custodita presso la sede della Società.

Nello specifico, sono stati individuati i seguenti processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione dei reati:

1. ***Acquisto di beni (es. materie prime) nell'ambito dell'attività caratteristica e gestione delle esternalizzazioni***
2. ***Gestione della logistica e del magazzino***
3. ***Gestione delle commesse e dei rapporti con i clienti***
4. ***Gestione della produzione***
5. ***Acquisto di beni e servizi indiretti e consulenze***
6. ***Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici***
7. ***Selezione, assunzione e gestione del personale***
8. ***Gift & Hospitality***
9. ***Flussi monetari e finanziari***
10. ***Gestione della contabilità, formazione del bilancio d'esercizio, degli adempimenti societari e dei rapporti con il Socio e gli Organi di Controllo***
11. ***Gestione degli adempimenti fiscali***
12. ***Gestione del sistema salute e sicurezza***
13. ***Gestione del sistema ambientale***
14. ***Gestione dei sistemi informativi***

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in protocolli di controllo per prevenire il rischio di commissione di reati nella gestione di ciascuno dei processi strumentali sopra elencati. In particolare, per ciascun processo strumentale sopra elencato, è previsto un protocollo di controllo di Parte Speciale.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 PREMESSA

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 dell'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, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

La Società, in ragione della sua attuale struttura organizzativa, ha ritenuto di istituire un organo, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che sia dotato di specifiche competenze professionali in tema di attività consulenziale, a cui ha affidato il compito di vigilare sull'effettività, sull'adeguatezza e sull'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è stato individuato in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- *Autonomia e indipendenza*: detto requisito è 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 dispongono i componenti 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 della Società.

3.2 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un membro del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
c) la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza

di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;

d) l'esistenza di rapporti tra l'Organismo e la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
e) l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Qualora il componente interno sia individuato tra responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le attività aziendali a rischio di reato e l'attività di vigilanza riguardi ambiti o processi rientranti nella sfera di competenza della funzione di appartenenza, dovranno essere adottate idonee misure compensative a presidio dell'indipendenza dell'Organismo. Nel caso in cui le attività di monitoraggio e verifica dell'Organismo attengano all'area di rischio di propria competenza, il componente è tenuto a dichiarare il conflitto e ad astenersi dal voto, nelle forme e nei termini meglio disciplinati nel Regolamento di Funzionamento dell'OdV. Resta fermo che i componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo PEC.

3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

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 e 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 Sindaco Unico 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 con la Funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di Interlinea2, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo (cfr. par. 3.5 e 3.6);
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/attività a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Funzioni aziendali.

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

- dotarsi di un proprio Regolamento e ricevere i flussi informativi dalle Funzioni aziendali;
- 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 (cfr. par. 3.5);
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario nell'esercizio delle proprie attività.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un *budget* di spesa adeguato allo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il *budget* approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Sindaco Unico in ordine alle attività svolte.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Sindaco Unico, 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 rivolta al Consiglio di Amministrazione;
- periodicamente nei confronti del Sindaco Unico, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- immediatamente nei confronti del Sindaco Unico, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Sindaco Unico richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico della Società di essere convocato ogni volta ne ravveda l'opportunità in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

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.

3.5 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'OdV diretti a consentire allo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- *su base periodica*, informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Funzioni aziendali (c.d. **flussi informativi periodici**), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo;
- *su base occasionale*, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. **segnalazioni**).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto, del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consiste in un indirizzo di posta elettronica dedicato, ovverosia odv@interlinea2.it, al quale possono essere inviati i flussi informativi periodici e le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo Organismo.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o dei suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) e ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse Funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso;
- modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime e qualsiasi infortunio con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti o collaboratori della Società, ovvero a terzi che abbiano accesso alla sede e impianto della Società;
- report rilasciati dagli enti certificatori in seguito a controlli svolti per l'ottenimento/mantenimento/rinnovo di certificazioni (di processo, prodotto o sistema).

L'omesso invio delle informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, 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, nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

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

3.6 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Con il D.Lgs. 24/2023, il legislatore ha riformato la disciplina del c.d. *"Whistleblowing"*[9], modificando il D.Lgs. 231/2001, sostituendo le disposizioni che erano state introdotte con la Legge 179/2017 e disponendo che il Modello debba prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e l'integrazione del sistema disciplinare.

Interlinea2 supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque, in buona fede, abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del D.Lgs. 231/2001, del presente Modello e/o del diritto dell'Unione Europea[10].

---

[9] Il D.Lgs. 24/2023 menzionato accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche nei casi di: rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Inoltre, le misure di protezione come di seguito specificate, si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti: al facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo; alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

[10] Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno;
- comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

A tal fine la Società ha istituito i seguenti canali dedicati di segnalazione:

- forma scritta: tramite comunicazione scritta in busta chiusa recapitata a mezzo del servizio postale e indirizzata al prof. Avv. Riccardo Borsari, in Corso Cavour n. 35, 37121 – Verona. La segnalazione andrà inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione *whistleblowing* Interlinea2 S.r.l.";

- incontro di persona fissato in un tempo ragionevole: qualora il segnalante richieda un incontro di persona, la Società dà delega al gestore di valutare la sede più opportuna, garantendo la riservatezza del segnalante;

La gestione delle segnalazioni è affidata al prof. avv. Riccardo Borsari del foro di Verona individuato.

I segnalanti possono inoltre ricorrere al canale esterno gestito da ANAC esclusivamente nei seguenti casi:

- non risulta effettivamente attivato un canale di segnalazione interna ovvero questo non è conforme al D.Lgs. 24/2023;
- è già stata effettuata una segnalazione al canale interno, ma questa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato timore di ritenere che, se utilizzasse il canale interno, non riceverebbe efficace seguito o potrebbe essere sottoposto a ritorsioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono, altresì, effettuare la divulgazione pubblica (stampa e altri mezzi di diffusione quali *social network*), al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso.

La Società adotta tutte le misure idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, nonché dei contenuti della segnalazione e della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta o elaborata, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Interlinea2 o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o

indirettamente, alla segnalazione. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono vietate forme di "abuso", con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate (con dolo o colpa grave) con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Le segnalazioni sono analizzate, valutate e un avviso di ricezione è inviato al segnalante (ove questi non sia rimasto anonimo) entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione. Se opportuno, il segnalante (se identificato) e il segnalato possono essere convocati per ottenere maggiori informazioni; sono svolti tutti gli accertamenti e le indagini necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, in conformità con le procedure interne applicabili. Al segnalante è dato riscontro in merito agli esiti dell'istruttoria entro tre mesi dalla segnalazione.

Non sono prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

Laddove la segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il gestore delle segnalazioni informa tempestivamente l'OdV. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve flussi informativi periodici dal gestore delle segnalazioni, al fine di svolgere le proprie attività di vigilanza e in ottica di costante miglioramento del Modello. Tutte le informazioni, la documentazione, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza e allo stesso pervenute sono custodite dall'Organismo in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali.

Per una descrizione completa dei canali di segnalazione implementati e delle tutele garantite a coloro che segnalano, si rinvia all'informativa presente sul sito della Società, nonché alla Procedura Whistleblowing adottata da Interlinea2.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

4.1 PRINCIPI GENERALI

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione dello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'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.

Alla funzione essenzialmente preventiva del sistema disciplinare deve unirsi la gradualità delle sanzioni in ragione della gravità delle violazioni. È necessario, dunque, che il Modello individui concretamente le misure disciplinari a cui ogni soggetto si espone in caso di inosservanza delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico ricollegando a ciascuna violazione le sanzioni applicabili in una prospettiva di gravità crescente e di proporzionalità.

In generale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
- violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e del Codice Etico, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante, ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari del Modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

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

- gravità della violazione commessa;
- ruolo, responsabilità e autonomia dell'autore;
- 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 comportamenti analoghi;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione aziendale competente e/o agli Organi societari competenti, conformemente alle previsioni contrattuali e legislative applicabili.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

L'OdV vigila sul rispetto del presente sistema disciplinare, rimanendo le Funzioni aziendali competenti e/o agli Organi societari i soggetti responsabili della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito indicate.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e del Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Calzature Industria (di seguito solo "**CCNL applicabile**").

La Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e le previsioni contenute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

Nei confronti del personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale per le mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 2 ore della normale retribuzione;
- sospensione dal lavoratore dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:

   - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
   - non si sottoponga alla formazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023;
   - violi l'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;

b) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
- violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore all'importo di 2 ore di retribuzione il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
- per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni in violazione del D.Lgs. 24/2023 relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello, del Codice Etico (cfr. par. 3.6);
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante (cfr. par. 3.6);
  - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione ovvero un adempimento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore all'importo di 2 ore di retribuzione;
- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni in violazione del D.Lgs. 24/2023 relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico (cfr. par. 3.6);
- ostacoli, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione *ex* D.Lgs. 24/2023 relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello e del Codice Etico;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante (cfr. par. 3.6).

e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti c) e d), limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (cfr. par. 3.6).

È, inoltre, fatto obbligo di rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

L'inosservanza – da parte dei dirigenti – delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970. In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro;
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove i Dirigenti, in violazione del D.Lgs. 24/2023:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE E VIGILANZA DEL *MANAGEMENT* AZIENDALE

Il rispetto da parte dei collaboratori esterni sottoposti alla direzione e vigilanza del *management* aziendale delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di *format* di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con il Modello potrà determinare la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società, così come previsto dalla clausola etica inserita nei rapporti contrattuali con i predetti soggetti.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove gli agenti e altri collaboratori sottoposti alla direzione e vigilanza del *management* aziendale, in violazione del D.Lgs. 24/2023:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

L'inosservanza dei principi del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico da parte dei fornitori, dei *partner* commerciali, dei consulenti o collaboratori esterni non sottoposti alla direzione e vigilanza del *management* aziendale (c.d. **Soggetti Terzi**) può comportare la risoluzione del contratto o la revoca del mandato per giusta causa, in applicazione di specifiche clausole contrattuali, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove i Soggetti Terzi, in violazione del D.Lgs. 24/2023:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, Interlinea2, in caso di violazione da parte di un Soggetto Terzo, potrà, nel rispetto di specifiche clausole contrattuali:

- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti;
- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione all'effettivo adempimento;
- risolvere automaticamente il contratto in essere ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Le conseguenze (sanzioni) devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa.

4.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione può comportare l'applicazione delle misure ritenute più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Sindaco Unico, il Consiglio di Amministrazione stesso e l'Assemblea dei Soci, per l'assunzione degli opportuni provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dall'incarico e/o delle procure rilasciate.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove gli Amministratori:

- abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico;
- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni in violazione del D.Lgs. 24/2023 relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione in violazione del D.Lgs. 24/2023 relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello e del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Le successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree a rischio reato, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- identificazione di nuove aree a rischio reato connesse a modifiche normative intervenute;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

Costituiscono in ogni caso modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.

Le modifiche del Modello di carattere meramente formale e materiale – inerenti, a titolo esemplificativo, agli Allegati A e B e ad altri aspetti non sostanziali del Modello stesso – sono rimesse al *Chief Legal Officer* della Capogruppo, che ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione nonché all'Organismo di Vigilanza.

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

Compete, invece, 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.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere comunicate all'OdV.

SEZIONE SESTA

6. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, la Società definisce un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le competenti funzioni aziendali.

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

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione all'interno di uno specifico *repository* accessibile a tutta la popolazione aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una comunicazione, che assuma, a discrezione della Società e a seconda delle diverse categorie di dipendenti, la forma elettronica o cartacea;
- organizzare specifici incontri formativi – per tutta la popolazione aziendale, a seguito dell'approvazione del Modello, e successivamente in tutti i casi di nuove assunzioni – nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001, il D.Lgs. 24/2023 ed il Modello adottato e pianificare sessioni di formazione anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

7. ALLEGATI

- **ALLEGATO A** – ELENCO DEI "REATI PRESUPPOSTO" AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001
- **ALLEGATO B** – ORGANIGRAMMA AZIENDALE