

## DOCUMENTO ILLUSTRATIVO

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

## ITAFロン S.r.l.

### PARTE GENERALE

#### SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il [Decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa derivante da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di condotte illecite mirate a perseguire l'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [Decreto](#) Legislativo n. 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dai summenzionati strumenti normativi sovranazionali, di fonte internazionale e comunitaria, i quali avevano sollecitato gli stati membri alla introduzione, nel diritto interno, di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio in grado di contrastare la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità “para-penale” della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità da reato degli enti nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando l’applicazione di sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il [D.lgs. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, alle quali si aggiungono, per i reati più gravi e qualora siano integrati i requisiti posti dall’art. 13, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi. Nei casi più gravi le sanzioni interdittive possono giungere alla imposizione del divieto di esercitare la stessa attività d’impresa, allorché l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

La sanzione amministrativa a carico dell’ente, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, previo accertamento della sussistenza di tutti i presupposti per il riconoscimento della responsabilità da reato, da attuarsi nell’ambito di un procedimento penale e sotto l’egida delle medesime garanzie che l’ordinamento giuridico riconosce all’imputato persona fisica. Deve quindi essere appurato che sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia stato commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente (c.d. reati presupposto) e che tale reato sia stato compiuto nell’*interesse o a vantaggio* della società, da parte di [soggetto apicale](#) oppure da un soggetto sottoposto all’altrui direzione e coordinamento, che siano parte dell’ente. È bene evidenziare che qualora l’autore del reato abbia agito perseguendo il proprio *esclusivo* vantaggio (o quello di un soggetto terzo rispetto all’ente), nessuna responsabilità è passibile di insoergere in capo all’ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti, secondo quanto specificato dall'art. 5 del Decreto, sono:

- a) *“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 degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);*
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).*

**[Omissis]**

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una **colpa di organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente [Modello](#) organizzativo.

## **1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001**

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [ITAFLO](#)N, al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

**[Omissis]**

## **1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione**

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

**[Omissis]**

#### 1.4 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del D.lgs. 231/01 (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

##### 1.4.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, *“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

[Omissis]

#### 1.5 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* [Decreto Legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [ITAFILON](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Si tiene ad evidenziare che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di [ITAFILON](#).

## SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.1 La scelta di [ITAFLO](#) di dotarsi del [Modello](#) previsto dal [D.lgs. n. 231/2001](#)

La scelta di [ITAFLO](#) di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione *ex D.lgs. 231/01* si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari e nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

#### 2.1.1 Presentazione del Società

[ITAFLO](#) è un'azienda che cura la produzione e la commercializzazione di materie prime basate su PTFE e sui principali tecnopolimeri fluorurati. La società diversifica la propria produzione e detiene un portfolio che si compone di molteplici prodotti impiegati per una vasta variabilità di utilizzo. Detti prodotti sono destinati alla realizzazione di semilavorati, prodotti finiti oppure vengono utilizzati come additivi, in combinazione con altri composti, per migliorarne le caratteristiche chimico/fisiche, per la realizzazione di guarnizioni, anelli di tenuta per compressori e sistemi idraulici, valvole etc.

[ITAFLO](#) opera, quindi, allo scopo di consolidare la propria posizione nel settore della produzione di materiali in PTFE, curando e garantendo una puntuale gestione delle attività di consegna e dei proprio servizi di stoccaggio e movimentazione nel ramo alimentare.

#### 2.2 Finalità del [Modello](#)

Come già si è accennato, il presente documento ha la funzione di circoscrivere e coordinare il sistema - strutturale ed organico - delle procedure e delle attività di controllo (preventive, contestuali e *post factum*) finalizzato, a sua volta, al contenimento del rischio di commissione di [Reati all'interno dell'ente. Ciò](#) mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi di controllo.

[Omissis]

### 2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

[Omissis]

### 2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di ITAFILON, ivi inclusi coloro che non sono chiamati a svolgere attività che siano risultate sensibili e soggette a rischio-reato all'esito della *Risk Analysis*. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal vertice amministrativo, dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia quali persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc.*) sia quali società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a ITAFILON per la realizzazione delle attività aziendali. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del Modello nell'esecuzione di qualsivoglia attività svolta contestualmente al rapporto commerciale/collaborativo con ITAFILON.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai Partner di ITAFILON, si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di due diligence. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica necessaria al fine di rendere il servizio oggetto del contratto, la regolarità contributiva ed il corretto trattamento del personale, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche. In ogni caso, i fornitori continuativi della Società sono tutti identificati in realtà consolidate ed affidabili, con le quali vige un rapporto fiduciario.

## SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 3.1 Azioni poste in essere da [ITAFLO](#) per la diffusione del proprio [Modello](#)

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i [Destinatari](#) siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

[Omissis]

#### 3.1.1 Informativa al [Personale Interno](#)

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione al personale ed ai collaboratori deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

[Omissis]

### 3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati dalla Società.

[Omissis]

#### 3.2.1 Attività minime previste per la formazione

[Omissis]

## SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

### 4.1. Struttura e composizione dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Il [D.lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1, prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

ITAFLOn ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico, formato da un professionista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il componente dell'Organismo è stato quindi identificato in figura una esperta nella responsabilità da reato degli enti, che garantisce un costante monitoraggio della corretta applicazione del Modello, soddisfacendo al contempo i requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità nello svolgimento del compito affidato all'Organismo.

Tale soluzione è stata ritenuta dalla Società come la più adatta, alla luce delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

ITAFLOn ha inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. L'Organo Amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

- a) **Autonomia e indipendenza**
- b) **Professionalità**
- c) **Continuità d'azione**
- d) **Onorabilità**

[Omissis]

#### **4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza**

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, il componente riveste il proprio ruolo per anni uno con rinnovo automatico e sino a revoca da parte dell'Organo Amministrativo.

Il membro può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del membro del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Revisore legale.

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [ITAFILON](#), mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Revisore legale.

L'[OdV](#) è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di [ITAFILON](#).

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'[OdV interessato](#).

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'[OdV](#), il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

#### **4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione**

[Omissis]

#### **4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'[Organismo di Vigilanza](#)**

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del [Modello](#);
- monitorarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'organo gestorio.

[Omissis]

#### 4.2.1 Prerogative e risorse dell'[OdV](#)

[Omissis]

#### 4.3 Reporting dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente al [Consiglio di Amministrazione](#) della [Società](#).

[Omissis]

#### 4.4 Flussi informativi nei confronti dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'[OdV](#) deve essere informato immediatamente di eventuali segnalazioni ricevute dalla Società ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni *whistleblowing*. È quindi fatto obbligo, in capo al [Responsabile dei Canali Interni](#) di segnalazione nominato, di trasmettere senza ritardo all'[OdV](#) ogni segnalazione di fatti di reato possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del [Modello](#) organizzativo della Società. Ciò salvo che il ruolo di supervisore dei Canali Interni non sia assegnato all'[OdV](#) stesso.

[L'Organismo di Vigilanza si impegna a gestire le eventuali informazioni condivise con esso tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte, e quindi proteggendo sia l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.](#)

L'[Organismo di Vigilanza](#) deve essere immediatamente informato, attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del [Responsabile della funzione](#) interessata, nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione VI;
- procedimenti disciplinari interni avviati per le violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del [Modello](#) o delle

procedure stabilite per la sua attuazione;

- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di [soggetti 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;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* [D.lgs. 231/2001](#).

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D.lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'[OdV](#), in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai [Responsabili di Funzione](#).

Ogni comunicazione indirizzata all'[OdV](#) avviene tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza, ovvero per tramite del canale telematico di segnalazione atto a garantire la riservatezza dell'autore della comunicazione](#).

#### 4.5 Regolamento dell'[Organismo di Vigilanza](#)

L'[OdV](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g.

pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

## SEZIONE V. CANALI DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWING

### 5.1 Protezione delle segnalazioni

La Società, conformemente a quanto previsto dal [D.lgs. 24/2023](#) ha implementato una Procedura, a mezzo della quale ciascun dipendente o collaboratore legittimato, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#).

#### [Omissis]

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente [Modello](#) si costituisce l'obbligo sia per i componenti degli organi amministrativi e direttivi che per ogni dipendente o collaboratore della Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che ritengono si siano verificate in seno all'organizzazione.

Pertanto, ogni dipendente/collaboratore che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal [D.lgs. 24/2023](#) e dalla Direttiva UE 2019/1937. La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'*ex* dipendente), ai periodi di prova (inclusi stage/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quanto il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia

a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'iter di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. È quindi assolutamente **vietato** ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Il dipendente, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze personali. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la Società avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

[ITAFLO](#) incoraggia tutti i [dipendenti](#) che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di adire i canali interni di segnalazione *Whistleblowing*, salvo che sia manifesta l'esigenza di fare ricorso ai canali all'uopo stabiliti.

Il superiore gerarchico, se possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante ai fini del [Modello](#). A tale scopo, il singolo responsabile deve considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'[OdV](#) e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la interlocuzione con il diretto superiore non trovi esito o il dipendente ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso direttore, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi ai canali interni di segnalazione predisposti ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#).

Gli altri [Destinatari](#), in relazione all'attività svolta con [ITAFLO](#), effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite dei Canali di Segnalazione sviluppati ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#).

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);

- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta fonte di preoccupazione;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti. Anche allo scopo di agevolare la costante interlocuzione con il soggetto chiamato a processare la segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

[Omissis]

### 5.1.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal [Decreto Legislativo n. 24/2023](#) di recepimento della medesima, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata all'[OdV](#) anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

[Omissis]

## SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE

[Omissis]

# PARTE SPECIALE

## SEZIONE I. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO

### 1.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)

Nella redazione del presente [Modello](#) la Società ha provveduto ad analizzare il "rischio di gestione" proprio dell'organizzazione aziendale, tenendo conto dei

“principi generali al Management” definiti dalla Guardia di Finanza, nel prosieguo anche solo “GdF”, con la circolare n. 83607/2012<sup>1</sup>.

Secondo le indicazioni della GdF il sistema di governo di ogni azienda si basa sui seguenti elementi principali:

- obiettivi;
- rischi;
- controlli.

Di seguito vengono analizzati detti elementi.

La finalità principale del sistema di controllo interno è quella di assicurare il raggiungimento di obiettivi che siano identificati dalla Società, nonché condivisi da tutta l’organizzazione aziendale.

Gli **obiettivi** possono essere strategici, operativi, di *reporting* e di conformità, come meglio descritti nella tabella esplicativa che segue.

Ogni ente deve affrontare dei rischi di diversa natura ed ad ogni livello dell’organizzazione.

Il **rischio** deve essere inteso quale elemento sfavorevole che può pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali dei quali, quelli riferiti alle leggi e regolamenti *ex* [D.lgs. 231/2001](#), ne costituiscono una parte<sup>2</sup>: quella rilevante ai sensi del presente documento. In questa sede, pertanto, il rischio viene declinato nella propria accezione di **rischio-reato**, consistente, quindi, nella verifica di un illecito penale commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Nessuna ente potrà azzerare totalmente il rischio, nell’accezione sopra definita; tuttavia ciascun rischio può essere “gestito” e mitigato, in modo da non compromettere l’operatività aziendale ed il raggiungimento di determinati obiettivi.

Il **CdA** deve essere consapevole di quali sono i rischi che minacciano l’organizzazione societaria e determinare di conseguenza il livello di rischio considerato “accettabile”, impegnandosi a mantenerlo tale a mezzo di azioni mirate di *Risk Management*.

Gli elementi che caratterizzano il rischio sono la “probabilità” del verificarsi

---

<sup>1</sup> Circolare che ha trattato diffusamente la composizione del Modello *ex* D.lgs. 231/2001 dedicando alla stessa il Volume III, che così recita a pagina 76: “*Ai fini dell’elaborazione dei Modelli, che devono essere costruiti secondo uno schema che riprenda i processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese, la relazione illustrativa evidenzia come la normativa preveda una maggior tipizzazione dei modelli validi per i vertici, come risulta dal disposto dell’art. 6, comma 2, che tratteggia un modello ben strutturato, con un contenuto minimo obbligatorio e non derogabile*”.

<sup>2</sup> Cfr. Documento CoSO II (ERM).

dell'evento e il relativo "impatto" che l'evento dannoso può avere sulla organizzazione. Fondamentale è altresì il grado di "rilevabilità" che un determinato rischio di reato presenta in un determinato contesto aziendale. Tale ultimo criterio valutativo è influenzato da molteplici fattori, come si vedrà in seguito.

Tali criteri di valutazione consentono di identificare i rischi significativi per l'azienda, ossia quelli che richiedano maggiori controlli, presidi ed interventi rimediali; nonché di stabilire quali, invece, abbiano una rilevanza minore e possano essere gestiti con minori esigenze di urgenza, pur garantendone il costante monitoraggio.

Il Documento CoSO Report II è un esempio di come sono stati catalogati i vari rischi aziendali che sono strettamente collegati agli obiettivi di ciascuna società.

Quanto alla definizione del concetto di **controllo**, la GdF, nella summenzionata circolare, lo qualifica come strumento operativo ausiliario rispetto al raggiungimento degli obiettivi che l'organizzazione societaria si è prefissata.

Il **controllo intero**, inoltre, contribuisce ad eliminare o a ridurre le conseguenze del rischio, a rilevare il rischio e a fare emergere l'esigenza di un'eventuale azione correttiva.

Il controllo può essere svolto in due momenti: dopo aver posto in essere l'azione e, quindi, tramite un controllo "rivelatore" *ex post*; oppure prima di porre in essere l'azione e, quindi, tramite un controllo preventivo, *ex ante*.

[Omissis]

## **1.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro**

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, la Società ha provveduto a costruire e sviluppare un [Modello](#) di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa dell'azienda, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della Società - e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse -, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal [D.lgs. 231/2001](#). La Società ha, pertanto, "ritagliato" il [Modello Organizzativo](#), oltre che nel rispetto di principi generali e astratti, attorno alle dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente [Modello](#) è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito

dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del [D.lgs. 231/2001](#).

*I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale*

*II fase: identificazione delle attività a rischio*

*III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio*

*IV fase: gap analysis*

*V fase: definizione dei protocolli*

### **1.3 Focus sulla metodologia di [Risk Analysis](#)**

La Società ha elaborato una tabella di Analisi del Rischio che è stata redatta sulla base di una precisa metodologia, esplicitata in un separato documento allegato al presente Modello.

[Omissis]

### **1.4 Dei singoli [Reati](#)**

Il presente paragrafo ed i successivi di codesta sezione costituiscono un approfondimento giuridico sulle fattispecie risultate rilevanti all'esito dell'analisi dei rischi.

Per semplicità di trattazione, verranno illustrati i processi a rischio nella successiva sezione, sempre in relazione ai [Reati](#) qui analizzati.

[Omissis]

### **1.5 I [Reati](#) rilevanti**

[Omissis]

## **Sezione II – ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D.LGS. 231/2001**

### **2.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001**

#### **Premesse**

Il presente paragrafo è mirato a disciplinare i comportamenti che possono essere tenuti dai dipendenti di [Itaflon S.r.l.](#) e dai [Destinatari](#) tutti del presente [Modello](#) all'interno del contesto organizzativo dell'ente e nell'ambito delle attività aziendali.

Obiettivo del presente paragrafo della Sezione II è quello di indicare i presidi minimi dell'organizzazione aziendale volti a prevenire la commissione di ogni [Reato presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01 e, più in generale, di ogni condotta contraria ai principi di cui al presente Modello organizzativo.](#)

A tale fine, tutti i [Destinatari](#) del presente [Modello](#) sono chiamati ad osservare le regole di condotta disposte e prescritte dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#), onde prevenire il verificarsi di [condotte illecite o negligenti](#) dalle quali possa conseguire la responsabilità penale-amministrativa della Società.

Più specificamente, il presente paragrafo ha lo scopo di:

- a) indicare i **principi procedurali** che tutti i [Destinatari](#) del presente [Modello](#) sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del [Modello](#) stesso;
- b) fornire all'[Organismo di Vigilanza](#) ed ai [Responsabili delle funzioni aziendali](#), i principi cui devono ispirarsi gli strumenti esecutivi necessari per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le procedure, frutto dell'implementazione nelle operazioni quotidiane e delle altre attività svolte dalla Società, sono definite nei protocolli operativi e regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati in questa parte del [Modello](#). Parimenti, a dimostrazione della volontà di adempiere alle previsioni di cui al D.lgs. 231/01 e s.m.i., la Società adotta un Sistema di Gestione Integrato (in particolar modo conforme all'art. 30 del D.lgs. 81/2008 e alle procedure del DM 13.02.2014) che funge da sottosistema rispetto al presente [Modello](#), al fine di prevenire i reati di cui all'art. 25 *septies* del D.lgs. 231/01 e s.m.i. Il Sistema di Gestione Integrato adottato da [ITAFLO](#) risulta certificato ai sensi delle norme internazionali ISO 9001:2015 (Qualità) ed ispirato a ISO 45001:2018 (Salute e sicurezza sul luogo di lavoro) e ISO 14001:2015 (Ambiente). Pertanto, la struttura gestionale adottata dalla società ambisce a soddisfare i *best standard* internazionali e i requisiti di cui al DM 13.02.2014 in ambito salute e sicurezza, che sono da intendersi integralmente richiamati all'interno del presente Modello di Organizzazione.

Tale aspetto assume una evidente importanza sotto il profilo prevenzionistico, poiché, nello specifico ambito di applicazione ivi esaminato, i reati che si intende contrastare hanno natura strettamente colposa. L'adeguato assetto organizzativo e strutturale, unitamente alla costante supervisione da parte di enti terzi certificatori, fornisce invero un importante supporto alle attività di verifica e controllo inerenti al presente Modello, corroborandone la funzione preventiva e mitigando i rischi di verifica di condotte illecite.

Con riferimento alle aree di attività sensibili al rischio di [Reato](#), la Società ha individuato i seguenti principi cardine (derivanti anche dal [Codice Etico](#)), che, regolando tali attività, rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione al contrasto di eventuali condotte illecite:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni ed i compiti attribuiti e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- divieto di intraprendere alcuna operazione significativa senza la preventiva attività di analisi e la formale autorizzazione dei vertici amministrativi;
- regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio della Società;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività societarie sensibili al rischio di reato, cosicché:
  - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
  - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili i soggetti che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
  - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei [Reati](#);
  - siano documentate le attività di controllo e supervisione compiute su ogni qualsivoglia operazione che coinvolga l'utilizzo di risorse economiche o finanziaria, come anche sulle transazioni;
  - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai luoghi, ai dati e ai beni aziendali;
  - sia sempre e comunque garantita la salubrità dei luoghi ove il personale della Società svolge la propria attività;

- sia garantita, quale interesse primario di [ITAFLOON](#), l'integrità fisica e la sicurezza delle condizioni di lavoro per tutti i soggetti afferenti alla Società;
- sia garantito il rispetto del Testo Unico Ambientale, D.lgs. 152/06, e delle altre normative, comprese le prescrizioni autorizzative destinate agli immobili afferenti alla Società;
- sia garantito il rispetto dei diritti dei lavoratori, anche per il tramite di una corretta e oculata gestione dei rapporti con fornitori e società terze che erogano servizi in favore dell'ente o che si occupino della somministrazione di personale;
- che sia garantita l'osservanza dei presidi in materia di parità di genere, secondo gli standard profilati dalla norma UNI/PdR 125:2022.

I principi e le procedure sopra descritte sono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal [Decreto](#). Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali, con speciale riguardo a quelle risultate, a seguito di [Risk Analysis](#), maggiormente sensibili.

I predetti principi costituiscono anche il riferimento sulla base del quale vengono redatte le procedure interne, in modo tale da costituire presidi idonei ad evitare la commissione di reati. Detti principi ispiratori debbono essere applicati anche nell'esercizio delle prassi operative consuetudinarie non normate da procedure o protocolli estesi per iscritto.

Quanto ai [Reati](#) in relazione ai quali, in sede di Analisi del Rischio, sia emerso un *Ipr* (Indice di Priorità del Rischio) di valore **basso**<sup>3</sup> i presidi giudicati idonei dal [CdA](#) di [ITAFLOON](#) sono le prescrizioni del [Codice Etico](#), che costituiscono per tutti i [Destinatari](#) del [Modello](#) lo *standard* di comportamento richiesto dalla Società nella conduzione della ogni propria attività.

Anche a tali categorie si applicano, in caso di adozione ed implementazione di procedure interne, le regole ed i principi delineati nel presente paragrafo.

---

<sup>3</sup> Il riferimento è ai reati indicati nell'ultima parte del paragrafo 1.4, che rendiconta quanto espresso nella Tabella di *Risk Analysis*.



## Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.LGS. 231-2001

Modulo 1.21.1 – Rev.0

Data: 07/10/2024  
Responsabile Avv. Alexis  
Bellezza

Per quanto attiene alle altre categorie di [Reato<sup>4</sup>, rispetto alle quali sono emersi valori di rischio “medio” o superiori](#), si provvede di seguito ad indicare gli ulteriori e specifici protocolli, preordinati a contrastarne il rischio di commissione.

**[Omissis]**

---

<sup>4</sup> Ossia quelle categorie di reati richiamate dal Decreto che sono risultate nella tabella complessiva di *Risk Analysis* della Società con un indice di priorità del rischio dal medio in su.