

**Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del  
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231  
Parte Generale**

**di**

**INTERSEALS SRL**

N.	REVISIONE	DATA	Per il Consiglio di Amministrazione
1	Prima approvazione del Modello Parte Generale	22/09/2021	Il Presidente
2	Prima revisione Parte Generale	18/01/2022	Il Presidente
3	Seconda revisione	02/08/2022	Il Presidente
4	Terza revisione	15/12/2023	Il Presidente

## INDICE

Modello di organizzazione, gestione e controllo		
Parte Generale		
	Definizioni	
1	Premessa	3
2	La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	5
3	Il campo di applicazione	5
4	I Destinatari	6
5	I criteri di imputazione della responsabilità	6
6	L'esimente	7
7	Reati presupposto e le sanzioni	8
8	La governance	8
9	Il sistema di controllo	8
10	Il sistema delle deleghe	9
11	Il modello di organizzazione gestione e controllo	11
12	L'Organismo di vigilanza ed il flusso di informazioni	12
13	Sistema sanzionatorio	14
14	Sistema di comunicazione – informazione - formazione	22
15	Criteri di applicabilità astratta dei reati presupposto all'attività caratteristica di INTERSEALS SRL	24
Allegato 1	I reati presupposto del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231	26
Allegato 2	Whistleblowing policy	27
		32
Parti Speciali		
I° parte speciale	Art. 24 - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico; Art. 25 - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231- Corruzione, induzione indebita e concussione;	
II° parte speciale	Art. 25 ter – D.lgs. 8 giugno n. 231 – Reati societari;	
III° parte speciale	Art 25 septies - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 – omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;	
IV° parte speciale	Art. 25 undecies - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 – reati ambientali;	
V° parte speciale	Art. 25 duodecies D.lgs. n. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;	
VI° parte speciale	Art. 25 quinquiesdecies – Reati tributari;	
VII° parte speciale	Art. 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;	
VIII° parte speciale	Art. 25 sexies – Contrabbando;	

## DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività svolta da Interseals Srl, come da oggetto sociale, nel cui ambito potrebbe essere realizzata una condotta in grado, anche solo potenzialmente, di integrare uno dei reati di cui al D.lgs. 231 del 2001.
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per categoria di dipendenti.
- **Cliente:** persona giuridica e o persona fisica che acquista un bene o un servizio.
- **Codice di Comportamento o Codice Etico:** il Codice di comportamento Etico adottato da Interseals Srl.
- **Consulenti o Collaboratori:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale a favore e/o per conto di Interseals Srl sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Comitato Whistleblowing:** (nel seguito anche solo il “Comitato”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i..
- **Dipendenti:** soggetti aventi con Interseals Srl un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Fornitore:** persona fisica o giuridica che producono - distribuiscono, prodotti, materie prime, componenti, servizi, consulenze professionali, consulenze tecniche etc.
- **Interseals Srl:** Interseals o Società.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi per “pubblico servizio” un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima (cfr. art. 358 Codice penale).
- **Linee guida Confindustria:** documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008 e nuovamente aggiornato nel marzo 2014 e s.m.i.) per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001.
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.
- **Organi Sociali:** assemblea, collegio sindacale e revisore, organo amministrativo.
- **Organismo di vigilanza o Odv:** l'organismo di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Partner:** parti contrattuali, persone fisiche o giuridiche, con cui Interseals Srl addivenga ad una qualunque forma di collaborazione.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (cfr. articolo 357 Codice penale).

- **Reato presupposto e/o Reato:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **Risorse Finanziarie:** a titolo esemplificativo e non esaustivo si possono intendere tali l'operatività: di cassa e banca su conto corrente, su beni immobili, su beni mobili - registrati e non – anche nella disponibilità della Società, su partecipazioni azionarie, su operazioni straordinarie, le assicurazioni, i finanziamenti, i mutui, i leasing, le obbligazioni, le azioni, le fidejussioni bancarie e/o assicurative e le lettere di patronage, ecc.
- **Soggetto Apicale:** persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di Interseals Srl o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persona che esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo di Interseals Srl ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Soggetto Subordinato:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **TUF:** Decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 (testo unico della finanza).
- **TUSSL:** Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81 (testo unico sulla sicurezza).
- **TUA:** Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (testo unico in materia ambientale).
- **Vertice:** Consiglio di Amministrazione di Interseals Srl.
- **Whistleblowing policy:** la procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela ai sensi del d.lgs. 24/2023.

\*\*\*\*\*

Interseals Srl, ai sensi di statuto, ha quale oggetto sociale la produzione, lavorazione e commercio di articoli tecnici e particolari speciali in gomma, plastica, teflon e ogni altro materiale simile o affine con particolare indirizzo nel settore del fluoro elastomeri, potrà inoltre svolgere quant'altro necessario, inerente, simile od affine alle già menzionate attività. Essa potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, immobiliari, che saranno ritenute necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale dall'Organo Amministrativo, nonché concedere fidejussioni e garanzie in genere, comprese le ipotecarie, anche nell'interesse di terzi ed a favore di chiunque, ed inoltre assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze o partecipazioni in altre società aventi oggetto analogo o affine o connesso a quello della società medesima, o comunque ritenute utili o necessarie dall'organo amministrativo, partecipazioni che non costituiranno l'oggetto prevalente dell'attività sociale e non potranno comunque essere finalizzate al collocamento sul mercato delle partecipazioni acquisite, con espressa esclusione, quindi, delle attività riservate agli intermediari finanziari, di cui all'art.106 del D.L.

n.385/93, e di quelle riservate alle società di intermediazione mobiliare, di cui all'art.1 della legge 2 gennaio 1991 n.1..

## **PREMESSA**

Il Modello organizzativo, strutturato in una Parte Generale e in Parti Speciali, comprende di massima una disamina della disciplina contenuta nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte delle società.

Il Modello parte generale individua:

- le fattispecie presupposto dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- i Destinatari del Modello e del Codice Etico;
- le modalità di adozione e attuazione del Modello;
- i criteri di costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- i flussi di informazione e comunicazione da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni;
- gli obblighi di informazione e comunicazione e di formazione del personale sul Modello;
- il modulo di segnalazione di violazioni al Codice Etico e al Modello di Interseals Srl.

Le Parti Speciali, tenuto conto dell'oggetto sociale della Società, individuano le attività della stessa sensibili ai rischi di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i principi generali e specifici di buon comportamento, gli elementi di prevenzione posti dalla società a presidio dei suddetti rischi e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti di cui al Decreto.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi etico-morali della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti, i sistemi gestionali e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. conferimento/riconoscimento/delega di poteri, organigrammi, *job description*, statuto, procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro, manuale qualità, DVR, sistema gestionale in materia salute sicurezza, qualità e ambiente, analisi dei rischi in materia di riservatezza e di trattamento dei dati personali, etc.).

## **2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ha introdotto e disciplinato, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità amministrativa degli enti dotati di personalità giuridica a seguito di condotte integranti fattispecie di reato commesse nell'interesse ed a vantaggio degli stessi.

Le previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 operano qualora i soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano tenuto comportamenti non conformi e/o condotte illecite integranti una delle fattispecie presupposto di cui al Decreto e da tale condotta la società abbia tratto interesse o vantaggio.

In tali circostanze alla Società potrà essere ascritta, in sede penale, una autonoma responsabilità rispetto a quella personale dell'Apicale o Subordinato che ha tenuto il comportamento non conforme o la condotta illecita integrante il Reato; responsabilità che, in capo alla medesima Società, permane ai sensi di legge anche nei casi in cui non venga identificato l'autore dell'illecito e/o il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa in sede penale delle società ai sensi del Decreto invero, va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica responsabile della condotta illecita, il cui comportamento costituisce il presupposto per l'addebito della specifica responsabilità.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha tra i suoi obiettivi, anche, quello di sensibilizzare tutti i portatori di interessi della società, colpendo anche il patrimonio di coloro che hanno avuto un interesse o hanno tratto un vantaggio dal comportamento illecito dei propri Soggetti Apicali e/o Subordinati.

L'apparato sanzionatorio del Decreto prevede differenti tipologie di sanzione che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del Reato, tra queste ricordiamo: le sanzioni amministrative pecuniarie, le sanzioni interdittive, la pubblicazione della sentenza e la confisca.

I criteri di riferimento per la determinazione delle sanzioni da applicare sono: la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società e le attività messe in atto da quest'ultima per prevenire il Reato.

Per le ipotesi di maggiore gravità, quali ad esempio i reati commessi in violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o concessioni;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi o la revoca di quelli già concessi;
- e) la pubblicazione della sentenza.

### **3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il Decreto si applica a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, alle società, alle associazioni anche prive di personalità giuridica, agli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Il Decreto non è invece applicabile allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici, agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (esempio: sindacati, partiti politici, etc.).

### **4. DESTINATARI**

Si intendono Destinatari ai sensi del presente Modello senza alcuna eccezione:

- il Personale di Interseals Srl, definendo in tal modo i dipendenti, anche all'estero, di Interseals Srl, nonché tutti quei soggetti che collaborano con la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e di collaborazione in genere, inclusi collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo ed in somministrazione, etc.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo per Interseals Srl o per una sua unità organizzativa, organi societari inclusi (Amministratori, Sindaci, Revisore e Società di Revisione, organismo di vigilanza etc.);
- coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Interseals Srl, a qualsiasi titolo, contratti e/o rapporti di collaborazione, operando per conto della stessa o cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini;
- tutti i soggetti che comunque agiscono nell'interesse di Interseals Srl in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio *partner in joint-venture*, soci in iniziative di business etc.);
- nonché tutti i soggetti elencati nell'art. 3 comma 3 del d.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

## 5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

L'accertamento della responsabilità delle società ai sensi del Decreto presuppone la commissione o (anche solo) il tentativo, oppure un comportamento omissivo da parte di una persona fisica di un "determinato reato-presupposto". In forza del "principio di tassatività" della norma penale, non ogni reato comporta la responsabilità dell'ente, ma solo quelli espressamente previsti dal decreto. Tale accertamento costituisce, tuttavia, un presupposto necessario, ma non sufficiente; affinché sorga la responsabilità dell'ente è, infatti, indispensabile che il reato sia ad esso riconducibile in base ad un profilo tanto oggettivo, quanto soggettivo.

Pertanto, i criteri di imputazione della responsabilità ai sensi del Decreto alle società (dunque anche a Interseals Srl) si distinguono in soggettivi e oggettivi. A tal proposito, anche con specifico riferimento al caso di specie, valga quanto segue.

A) Criterio soggettivo: la responsabilità ai sensi del Decreto è attribuibile alla società quando il reato viene integrato da un soggetto legato alla medesima da un rapporto qualificato e, più precisamente: 1) dai Soggetti in posizione Apicale, intesi come coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di Interseals Srl o di una sua unità organizzativa finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; 2) dai Soggetti Subordinati ossia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1).

Al fine di individuare questi ultimi, assume particolare rilevanza non solo l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, ma viene considerata altresì l'attività dai medesimi svolta in concreto, ciò al fine di evitare che si

possa aggirare il disposto del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 affidando all'esterno attività della Società che possono integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto.

B) Criterio oggettivo: la responsabilità ai sensi del Decreto è attribuibile alla Società quando il Reato viene commesso nell'interesse o a vantaggio della medesima in un ambito inerente o funzionale al proprio oggetto sociale.

Per le suddette ragioni, affinché la condotta illecita dell'Apicale e/o del Subordinato possa integrare responsabilità per Interseals Srl è sufficiente che sia integrata una sola delle due condizioni oggettive - interesse o vantaggio a favore della società.

A tal fine è utile chiarire che:

- l'interesse sussiste quando l'Apicale e/o il Subordinato ha agito con l'intento di favorire la Società indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito (sulla base di una valutazione *ex ante* della condotta),
- il vantaggio sussiste quando Interseals Srl ha tratto o avrebbe potuto trarre dal comportamento dell'Apicale e/o Subordinato un risultato positivo economico o di altra natura (sulla base di una valutazione *ex post* della condotta).

Infine, corre l'obbligo di precisare che, per giurisprudenza consolidata, la responsabilità conseguente alle condotte illecite commesse da Apicali e/o Subordinati di altra società, appartenenti ad un gruppo, può essere estesa alla capogruppo e l'illecito commesso dalla controllata potrebbe essere addebitato alla controllante.

## 6. L'ESIMENTE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede l'esclusione da responsabilità per la Società se, prima della commissione del Reato, la stessa ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo effettivo, efficace e idoneo a prevenire i reati della categoria cui appartiene il reato-presupposto verificatosi.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede altresì che la Società non sia ritenuta responsabile qualora gli Apicali e/o i Subordinati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini dell'esimente da responsabilità, occorre specificare che qualora l'autore dell'illecito fosse un Soggetto Apicale e/o Subordinato l'ascrivibilità del medesimo alla Società si ha per presunta, salvo che quest'ultima non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente Reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza indipendente, autonomo e che assicuri continuità d'azione a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;



- che il comportamento illecito sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo in essere;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle disposizioni del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 la Società ha un titolo autonomo di responsabilità e non solidale con l'autore del Reato. La responsabilità della Società si integra, come già sopra anticipato, anche quando l'autore del Reato non sia stato identificato e/o il medesimo Reato subisca una vicenda estintiva.

## **7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI**

La società può essere chiamata a rispondere per le fattispecie presupposto di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nell'Allegato 1 l'elenco dei reati applicabili.

### **I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente italiano;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero

Il rinvio agli artt. dal 7 al 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli di cui al D.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità e tassatività di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. dal 7 al 10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

## **8. LA GOVERNANCE**

Interseals Srl è amministrata da un Consiglio di Amministrazione al quale spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e che può, a sua volta, attribuire poteri e cariche a propri componenti.

La rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio innanzi a qualsiasi autorità amministrativa o giudiziaria spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai delegati del medesimo Consiglio disgiuntamente entro i limiti di materia e di potere assegnati.

Il Consiglio svolge un ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo dell'attività di Interseals Srl.

## 9. IL SISTEMA DI CONTROLLO

### Principi generali

Il Sistema di Controllo di Interseals Srl è strutturato per assicurare una corretta informativa ed un adeguato monitoraggio delle sue attività. Con particolare attenzione alla struttura organizzativa, Interseals Srl identifica compiti, funzioni e responsabilità del proprio personale. Inoltre, nella distribuzione degli incarichi o attività aziendali opera sempre verificando che l'organizzazione interessata rispetti i seguenti principi:

- i. Segregazione delle funzioni, ovvero, nessuno può gestire in autonomia un intero processo.
- ii. Controllo, ovvero, ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.
- iii. Documentazione dei controlli, ovvero, il controllo eseguito, anche se solo di supervisione, deve essere documentabile.

### Le attività di Controllo

Le attività di Controllo di Interseals Srl prevedono, di massima, che:

- sia chiaramente definito e divulgato l'organigramma societario ed anche quello ai fini della sicurezza;
- ogni operazione significativa sia preventivamente autorizzata da chi ha i poteri per farlo;
- siano individuate chiare responsabilità nell'esecuzione delle proprie attività caratteristiche;
- i poteri di rappresentanza, le procure e/o le deleghe siano conferite nel rispetto degli ambiti di esercizio e di limiti di importo strettamente collegati con le responsabilità assegnate;
- sia assicurata l'integrità e la completezza dei dati gestiti attraverso il necessario scambio di informazioni tra le strutture operative a cui sono assegnati compiti, fasi e processi tra loro connessi.

### Le risorse finanziarie

Con particolare riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, Interseals Srl monitora costantemente (attraverso le funzioni interne ed esterne a ciò preposte) che il sistema concretamente posto mantenga nel tempo requisiti di idoneità tali da assicurare la loro gestione nel rispetto degli obblighi posti dalle leggi italiane, comunitarie ed internazionali; in particolare, salvo quanto sarà precisato nell'ambito di ciascuna delle specifiche Parti Speciali del Modello (come previste dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231) con riguardo alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, oltre quanto specificato in ciascuna delle parti speciali, l'attività di monitoraggio svolta da Interseals Srl è in generale rivolta a titolo esemplificativo e non esaustivo alla verifica:

- ✓ del rispetto dei limiti di materia attribuiti dalla legge agli organi sociali (Assemblea – Consiglio di Amministrazione);
- ✓ del rispetto dei limiti di potere attribuiti ai sensi di statuto al Presidente, all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale;
- ✓ della conformità alla legge degli atti posti da Interseals Srl in materia di gestione delle risorse finanziarie;
- ✓ dell'adeguata assegnazione di poteri rispetto all'assetto organizzativo, ai ruoli, ai compiti ed alle responsabilità a ciascuno assegnate;

- ✓ della tracciabilità delle attività eseguite con le risorse finanziarie e della loro rintracciabilità;
- ✓ dell'effettività delle attività di controllo in materia finanziaria e della tracciabilità dei controlli eseguiti;
- ✓ delle tempistiche di pianificazione e predisposizione dei budget;
- ✓ dell'approvazione del budget;
- ✓ della operatività oltre i limiti di budget;
- ✓ della obbligatorietà di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione/o dell'Assemblea delle operazioni di carattere straordinario;
- ✓ del rispetto delle delibere di autorizzazione all'avvio delle operazioni straordinarie dell'Assemblea;
- ✓ dell'adeguata attribuzione e del rispetto dei limiti di poteri riconosciuti per operare sui c/c della Società e sulle risorse finanziarie, per la realizzazione di operazioni straordinarie e la realizzazione delle operazioni ammesse dall'oggetto sociale in materia finanziaria;
- ✓ dell'attribuzione di *specimen* di firma bancari per operare sui conti correnti della Società dopo l'autorizzazione da parte dell'organo di vertice ed avendo cura che negli stessi siano riportati i limiti di operatività definiti con delibera del Consiglio o con procura speciale o con delega;
- ✓ del rispetto del limite di doppia firma oltre definiti limiti di valore ed operazioni su risorse finanziarie anche straordinarie;
- ✓ del riporto periodico da parte degli organi delegati ai sensi dell'art. 2381 c.c. sullo *status* e sulle modalità di esercizio della delega attribuita anche in materia finanziaria e/o per operazioni straordinarie;
- ✓ delle adeguate coperture assicurative.

### 9.3. GLI ORGANI PREPOSTI AL CONTROLLO

#### **Organo Amministrativo**

All'Organo Amministrativo (*alias* Consiglio di Amministrazione) compete il potere di indirizzo, coordinamento e controllo sulla gestione societaria. All'Organo Amministrativo compete la responsabilità dell'intero Sistema di Controllo interno e l'esecuzione di adeguata vigilanza sull'operato degli organi delegati.

#### **Collegio Sindacale**

Al Collegio sindacale spetta ai sensi di legge e di Statuto il monitoraggio sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo, contabile e finanziario.

#### **Revisore Contabile**

Il Controllo Contabile è svolto dal Collegio Sindacale qualora, ai sensi di legge, la Società non abbia nominato un revisore esterno (sia esso persona fisica o giuridica).

#### **Datore di lavoro**

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed ambiente il Consiglio di Amministrazione ha individuato il Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b) di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

#### **Delegato di funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (ove nominato)**

Il Delegato di funzione, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso riconosciute dal Datore di Lavoro e dallo stesso accettate, è l'*alter ego* del Datore di Lavoro e spetta allo stesso un ruolo di garanzia del rispetto della corretta attuazione degli obblighi di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 entro le competenze e materie assegnate.

#### **Responsabile qualità**

Il Responsabile qualità è responsabile del supporto nella progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della qualità dei flussi e dei processi di produzione di Interseals Srl.

#### **Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente**

Il Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente è responsabile del supporto nelle fasi di progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della materia salute e sicurezza e ambiente in Interseals Srl.

#### **Titolare e Incaricato ai fini del trattamento delle informazioni e dati** (*decreto privacy come modificato dal Regolamento Europeo - GDPR*)

Il Titolare e l'Incaricato ai fini del trattamento delle informazioni e dei dati gestiscono in nome e per conto di Interseals Srl gli adempimenti previsti dalla specifica normativa di riferimento.

#### **Responsabili tecnici e di funzione**

I Responsabili tecnici e di funzione o d'area di Interseals Srl, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sono responsabili delle attività da loro condotte nell'interesse o vantaggio della società e delle attività svolte dai propri Dipendenti.

#### **Dipendenti (operai ed impiegati)**

I Dipendenti di Interseals Srl sono responsabili del corretto assolvimento delle attività assegnate e del riporto dell'esito delle stesse al proprio Responsabile.

#### **Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di vigilanza nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

## **10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE**

### **10.1. Premessa**

L'attribuzione dei poteri di operare nell'interesse ed a vantaggio della Società è ispirata ai seguenti criteri di massima:

- “esattezza” della materia delegata e delle limitazioni dei poteri;
- “pubblicità” interna ed esterna dei poteri attribuiti e delle relative responsabilità;
- “coerenza” dei poteri di rappresentanza attribuiti con le funzioni di competenza assegnate;
- “certezza” nell'esecuzione del potere di rappresentanza e/o di firma attribuito.

### **10.2. Deleghe e Procure**

**Requisiti essenziali di attribuzione**

Il rilascio di mandati, deleghe e procure per operare quali rappresentanti negli interessi e a vantaggio di Interseals Srl, rispetta i seguenti principi:

- tutti coloro che intrattengono per conto di Interseals Srl rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere espressamente autorizzati;
- ciascuna delega e/o procura definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri attribuiti ed i limiti entro cui operare;
- al delegato e/o procuratore sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono rese pubbliche.

**Conferimento e revoca delle deleghe e procure**

Il conferimento delle deleghe e delle procure deve avvenire nel rispetto dei limiti posti dalla legge, nonché dalle previsioni dello Statuto, con le modalità gestionali poste dall'organo di vertice.

Il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente, anche con il supporto delle competenti funzioni aziendali, il rispetto del Sistema delle deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con l'assetto organizzativo.

**11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO****Adozione del Modello**

L'adozione del presente documento è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Il presente Modello è stato elaborato da Interseals Srl tenendo conto della struttura dell'attività concretamente svolta, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Interseals Srl ha proceduto con l'avvio di un'analisi preliminare del contesto aziendale. In particolar modo sono stati analizzati: la storia di Interseals Srl, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, l'organizzazione in materia ssl e ambiente, il sistema di governance, il sistema di controllo, il sistema delle deleghe, le procedure già formalizzate all'interno di Interseals Srl per lo svolgimento dell'attività sociale.

Sono state, quindi, svolte:

- interviste individuali con l'amministratore ed i responsabili delle aree;
- una analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità e dei poteri;
- una analisi di tenuta delle procedure e/o controlli attuati;
- una analisi del Sistema di Controllo vigente.

**Obiettivi perseguiti**

Interseals Srl assicura condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio business. A tal fine ha colto l'opportunità fornitagli dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed ha avviato un progetto di analisi dei propri

strumenti organizzativi e di gestione del controllo al fine di verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

In tal senso l'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Interseals Srl, oltre che uno stimolo a tenere comportamenti corretti.

In particolare, Interseals Srl, con l'adozione del Modello, si pone i seguenti principali obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della stessa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazioni (delle disposizioni di legge comprese quelle riportate nel D.lgs. 231/2001 e quelle presenti nella parte speciale del Modello), in sanzioni penali comminabili nei loro confronti e in sanzioni amministrative addebitabili all'azienda;
- ribadire che il comportamento illecito è fortemente condannato da Interseals Srl, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi del Codice Etico ed ai valori ai quali Interseals Srl intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione di condotte illecite che possano integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa l'adozione del Modello;
- continuare a diffondere una cultura di impresa basata sul controllo preventivo e sulla legalità;
- condannare ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle istruzioni contenute nel presente Modello ed al Codice Etico di Interseals Srl;
- creare e mantenere un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, mediante processi che pongano l'attenzione sui ruoli, sulla formazione delle decisioni e sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare, nel più breve tempo possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione di condotte illecite integranti i Reati presupposto di cui al D.lgs. 231 del 2001.

### **Valore del Modello e del Codice Etico**

Il presente documento costituisce regolamento interno di Interseals Srl, vincolante per la medesima e per tutti i suoi Destinatari. In particolare, il Codice Etico è l'espressione dei valori etico – morali di Interseals Srl.

Il rispetto del Modello presuppone il rispetto anche di quanto previsto nel Codice Etico che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

### **Modifiche ed aggiornamento del Modello**

Modifiche, integrazioni ed aggiornamenti del Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo, che può intervenire anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'aggiornamento del Modello deve essere avviato quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la inefficacia e/o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati presupposto;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di Interseals Srl che comportino l'avvio di analisi specifiche e la elaborazione di parti speciale e protocolli specifici;

➤ in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica, l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Modello modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti di natura ordinaria e di mero adeguamento formale alla legge. In tali circostanze il Presidente dovrà fornire resoconto al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza andrà costantemente informato delle modifiche, integrazioni ed aggiornamenti apportate al Modello, ai protocolli, alle procedure ed ai controlli esistenti in Interseals Srl

## **12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL FLUSSO DI INFORMAZIONI**

Il rispetto dei requisiti previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 costituisce elemento essenziale anche ai fini della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione di ciò è necessario che detto organo di controllo abbia la possibilità di esercitare i poteri e la propria funzione in modo concreto e l'organo amministrativo lo ponga nella condizione di poterli assolvere correttamente. Quanto detto costituisce il presupposto indispensabile per l'effettività dell'azione di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza e quindi presupposto iniziale per il relativo esonero da responsabilità dell'ente.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente, in ragione dei compiti e delle funzioni che quest'ultimo sarà chiamato ad assolvere, il possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia e continuità di azione che la legge richiede a ciascun membro ed all'intero Organismo di Vigilanza.

### **Compiti e Funzione**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sul funzionamento del Modello;
- sull'osservanza del Modello, e
- di curarne il suo aggiornamento.

### **Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza alla sua prima seduta dovrà dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, nel quale tra l'altro dovrà dare evidenza delle modalità di pianificazione delle attività di controllo assegnate, oltre a proporre all'Organo Amministrativo l'assegnazione di un proprio budget.

### **Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Tenuto conto delle proprie dimensioni, dell'attività caratteristica di Interseals Srl e del suo fatturato, la Società, al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge, ha optato per la nomina di un

Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione procederà a definire la composizione monocratica o plurisoggettiva e il relativo numero di componenti dell'Organismo di Vigilanza in fase di sua nomina.

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza di Interseals Srl soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

➤ **Autonomia e indipendenza:** dovrà essere tale da garantire l'autonomia dei membri da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente di Interseals Srl ed in particolare dai vertici operativi e/o organi dirigenziali, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza dell'attività degli organi Apicali, tra cui rientrano i componenti dell'Organo Amministrativo.

Per tale motivazione, l'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nell'organigramma di Interseals Srl in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile, rispondendo, nello svolgimento della sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di specifiche risorse aziendali e potersi avvalere della collaborazione di tutto il personale e funzioni/aree di Interseals Srl.

A tal fine l'Organo Amministrativo metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidati, approvando annualmente il budget dall'Odv richiesto quale dotazione di adeguate risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza potrà disporre delle già menzionate risorse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti avvalendosi, ove necessario, anche di consulenze specialistiche, sostenendo trasferte, etc.

L'Organo Amministrativo nella composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà tenere in evidenza dei seguenti criteri di cui alle Linee guida Confindustria:

1. nel caso di *composizione con soli componenti esterni*, i requisiti di autonomia e di indipendenza dovranno essere posseduti da ciascun componente;

2. nel caso di *composizione mista dell'Organismo*, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

➤ **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve inoltre possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate ai compiti ed alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto, è necessario che siano presenti soggetti con professionalità in materia economica, legale, di analisi dei processi, di controllo e gestione dei rischi aziendali, di esecuzione di indagini, di controlli e verifiche.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva.

Il Consiglio di Amministrazione, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, è tenuto a verificare la sussistenza delle condizioni richieste dal Modello, basandosi sui *profili*



*professionali*, sulle concrete esperienze fatte sul campo, acquisendo, se utile, le necessarie referenze anche da parte di terzi e le dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

Considerata l'eterogeneità degli aspetti tecnici che regolano l'operato di Interseals Srl e dei contenuti del d.lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per il corretto espletamento delle proprie attività e garantire la propria professionalità (oltre che la sua autonomia), potrà utilizzare lo specifico *budget* di spesa messo a disposizione dall'Organo Amministrativo, allo scopo di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, le competenze per integrare le proprie in fase di audit.

L'Organismo di Vigilanza può, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, etc.

➤ **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "*incessante operatività*", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

E', inoltre, importante ricordare quanto riportato sul punto a pag. 60 delle linee guida di Confindustria - edizione 2014 - nella parte in cui, riprendendo la sentenza del Tribunale di Roma del 4 aprile 2003, si precisa che "*(...) per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato qual'è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello (l'Organismo di Vigilanza), priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico - finanziari.*"

Proseguendo sul punto le linee guida di Confindustria - edizione 2014 - affermano che "*(...) ciò non esclude, peraltro, che (...) l'Odv possa fornire anche pareri sulla costruzione del Modello, affinché questo non risulti debole o lacunoso sin dalla sua elaborazione: in tal senso eventuali **consulenze**, infatti, **non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi** ...*".

➤ **Durata della carica**

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un massimo di un triennio dalla data della sua nomina; i medesimi componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

### **Requisiti di eleggibilità**

L'Organo Amministrativo all'atto della nomina deve verificare che ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza sia dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia e possa assicurare continuità di azione come sopra inteso e disponga delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti affidatigli dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità e di conflitto di interessi di seguito riportate.

(a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*) e loro successive modifiche ed integrazioni;

(b) essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;

(c) essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporterà l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e se eletto consentirà all'organo amministrativo di revocare il componente per giusta causa; in tale evenienza l'organo amministrativo provvederà alla sostituzione del componente revocato.

#### **Revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo in presenza di giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- il mancato rispetto dei principi del Codice Etico, dei protocolli di buon comportamento generale e speciale di ciascuna parte speciale adottata.

In presenza di giusta causa, il Consiglio revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione, riconoscendo al componente l'emolumento fino alla data di permanenza nella carica.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto nel presente Modello, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso di un mese, con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

#### **Attività e poteri**

L'Organismo di Vigilanza nella sua prima seduta procede a dotarsi di un proprio regolamento e a nominare il suo Presidente. Per l'espletamento dei compiti assegnati l'Organismo di Vigilanza è investito dei compiti e delle funzioni di cui al presente Modello e di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale. Il detto organo societario ha un esclusivo vincolo di dipendenza dall'Assemblea, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza con le funzioni allo stesso demandate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con tutti gli altri organi o funzioni di controllo esistenti.

In particolare, si coordina con:

- il Responsabile dell'area amministrazione finanza e contabilità;
- il Responsabile dell'area ufficio personale anche per ciò che concerne gli aspetti relativi all'informazione ed alla formazione del personale attinente alle tematiche inerenti al Decreto;
- il Datore di Lavoro ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Delegato di funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - ove nominato;
- il Responsabile ambientale;
- il RSPP ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Responsabile qualità;
- il Responsabile del sistema gestionale in materia di salute e sicurezza;
- il Responsabile del sistema gestionale ambientale;
- il Titolare, il Responsabile del trattamento dei dati personali, il Responsabile della gestione dei dati personali gli Amministratori di sistema (anche se individuati solo di fatto);
- i Direttori Tecnici e i Responsabili d'area o funzione di Interseals Srl;
- i Dipendenti, considerando tali tutto il personale dipendente da Interseals Srl compresi gli operai e gli impiegati;
- le funzioni che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi al controllo delle procedure operative in essere;
- Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i revisori contabili, ecc.
- la funzioni con cui l'Organismo di Vigilanza ritiene utile, necessario e/o indispensabile confrontarsi.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili di Interseals Srl;
- chiedere informazioni o esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente di Interseals Srl e, laddove necessario, agli organi delegati, all'organo preposto alla revisione contabile (anche nell'ipotesi in cui venga nominata società di revisione), ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia antinfortunistica, ambientale ed a quelli ai fini del trattamento dei dati personali ed in generale a tutti gli interessati alle attività di Interseals Srl;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche che ne richiedano l'ausilio;

- segnalare l'avvio di provvedimenti disciplinari e l'adozione di sanzioni disciplinari;
- verificare l'adeguatezza della pianificazione dei programmi di specifica formazione del personale;
- indirizzare, almeno con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;
- informare immediatamente gli interessati, il Responsabile 231, il Presidente e gli Amministratori con Delega e/o il Direttore Generale sulle attività svolte;
- ricevere informazioni e comunicazioni da chiunque gli giungano;
- eseguire indagini sui fatti da chiunque comunicati;
- eseguire periodici Audit sulle attività individuate come a rischio.

### **Remunerazione e rimborsi spese**

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo Amministrativo.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio, la manleva da responsabilità che dovessero incorrere a seguito dell'esercizio della propria funzione a favore della Società e l'inserimento dei suoi componenti tra quelli per i quali è stata stipulata una copertura assicurativa D&O.

### **12.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi**

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il Modello prevede modalità di gestione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (a seguire per brevità anche "Odv").

L'Organismo di Vigilanza basa il corretto ed efficiente espletamento delle sue funzioni sulla possibilità di disporre di tutti i dati e le informazioni relative alle aree di rischio individuate e allo stesso necessarie. Per tale motivo deve essere consentito dalla Società l'accesso dell'Odv a tali dati ed informazioni.

L'obbligo di dare informazioni all'Odv è rivolto a tutte le funzioni aziendali e può avere riguardo alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere al fine di dare attuazione alle procedure ed ai controlli esistenti (ad es. report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) ed alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Oltre quanto previsto dai flussi informativi riportati nelle singole parti speciali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le informazioni alle quali deve avere accesso l'Odv possono riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le motivazioni che hanno giustificato l'assistenza legale richiesta da dirigenti e/o da dipendenti per atti sui quali l'Autorità Giudiziaria sta procedendo;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria o da altra autorità e dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, non solamente per i Reati presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le indagini e/o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità anche per le ipotesi di Reato presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;

- le notizie relative all'effettiva attuazione 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;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a terzi per l'esecuzione di attività all'interno ed all'esterno del sito della Società;
- i prospetti riepilogativi delle gare ad evidenza pubblica alla quale Interseals Srl prende o prenderà parte o alle quali sta partecipando;
- i prospetti riepilogativi dei contratti conclusi/stipulati con enti sia privati che pubblici con qualsiasi forma;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le copie della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente, tra cui DUVRI, DVR, PSC, POS, atti di nomina per le funzioni di cantiere, ecc.;
- il report dei controlli eseguiti dal *management* aziendale sulle attività eseguite dai propri subordinati;
- altro di interesse e necessario allo svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute, sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentire allo stesso il miglioramento delle proprie attività di pianificazione dei controlli e non ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati<sup>1</sup>.

Relativamente al presente obbligo di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è utile sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro sui comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. che prevedono che questi:

- deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di quest'ultimo dai quali gerarchicamente dipende;

---

<sup>1</sup> cfr. pag. 69 Linee guida di Confindustria edizione 2014 - "...Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l'obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'Odv - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'Odv, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo. L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Odv non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi. È il caso di aggiungere che l'obbligo di informazione è stato probabilmente previsto anche allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo di vigilanza nel corso delle sue verifiche. ..."

- non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Le informazioni di cui sopra - ma non le segnalazioni di illeciti di cui alla normativa ex D.Lgs. 24/2023 (normativa Whistleblowing) le quali dovranno essere inoltrate esclusivamente per mezzo del canale di segnalazione interna a tal fine istituito, come meglio specificato nel paragrafo 12.3. – potranno essere comunicate all'Odv di Interseals Srl con le seguenti modalità.

### **Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing<sup>2</sup>**

Allo scopo di consentire a tutti i Destinatari del Modello di poter comunicare con l'Odv, Interseals Srl ha messo a disposizione i seguenti strumenti e mezzi di posta interna ed esterna riservata, nonché casella di posta elettronica dedicata.

**Posta interna:** la comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà pervenire alla area amministrazione, indirizzata *all'Organismo di Vigilanza di Interseals Srl* con la seguente dicitura sull'esterno della busta chiusa: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*

**Posta esterna ordinaria:** La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà essere indirizzata *all'Organismo di Vigilanza di Interseals Srl, con sede in Capriolo (BS) - via Liguria n. 30*, con la seguente dicitura sull'esterno della busta: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*.

**Casella di posta elettronica:** [odvintersealssrl@gmail.com](mailto:odvintersealssrl@gmail.com)

In tutti i casi sopra indicati la corrispondenza non deve essere aperta e andrà consegnata direttamente al Presidente dell'Odv.

Si precisa che le segnalazioni che perverranno attraverso i già menzionati canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.) e dovranno:

- riportare esplicita indicazione identificativa del segnalante e del suo recapito e se dipendente, del reparto di appartenenza;
- indicare chiaramente:
  - ✓ l'evento e/o il fatto accaduto;
  - ✓ gli estremi (nome e cognome) delle persone coinvolte se conosciute;
  - ✓ i tempi e le modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
  - ✓ quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

Per le comunicazioni all'Odv potrà essere anche utilizzato il format in **Allegato n. 2** alla presente Parte Generale.

---

<sup>2</sup> Legge 30 novembre 2017, n. 179 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di **whistleblowing**

Interseals Srl e l'Odv per quanto di rispettiva competenza si impegnano a adottare tutte le misure idonee affinché le segnalazioni destinate all'Odv siano garantite da riservatezza (tra cui il già menzionato canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento), impegnandosi a trattare i dati e le informazioni comuni e sensibili contenuti nelle già menzionate segnalazioni ai sensi del Decreto *privacy*, del GDPR e loro successive modifiche ed integrazioni.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione anche ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179<sup>3</sup> e sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Interseals Srl o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I comportamenti delatori e quelli destinati a rallentare l'attività dell'Odv saranno comunicati al responsabile del procedimento disciplinare per le valutazioni del caso.

Le segnalazioni sopra indicate dovranno essere messe a disposizione dell'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento della verità e della fondatezza delle segnalazioni ricevute.

## 12.2 Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'Odv riferirà *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del Modello, alle eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, all'esito dell'attività eseguita e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'Odv predispone una relazione con periodicità almeno annuale che illustri di massima:

- l'attività ed i controlli svolti durante l'anno;
- le eventuali discrepanze tra le procedure operative e le disposizioni del Modello;
- i nuovi ambiti di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- la verifica effettuata a seguito delle segnalazioni ricevute su violazioni del Modello e, nel rispetto della riservatezza richiesta dalla legge, i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- gli eventuali interventi da attuare conseguenti alle modifiche del quadro normativo di riferimento, alle non conformità rilevate o segnalate, alle modifiche dell'attività sociale o del livello di rischio rilevato dalla società;
- un rendiconto delle spese sostenute rispetto al budget.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei già menzionati organi quando, per le necessità riconducibili alle attività del suo ufficio, lo ritenga opportuno.

## Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello, sarà custodita dalla segreteria dell'Odv in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per il periodo necessario al completamento dell'attività e per il periodo previsto dalla legge.

<sup>3</sup> Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di *whistleblowing*.

### 12.3. Whistleblowing<sup>4</sup> – canale di segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. 24/2023

Interseals Srl al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha elaborato la Whistleblowing policy (cfr. Allegato 2 alla presente Parte Generale) che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come e nei limiti previsti nella normativa e nella policy) di cui il segnalante (come definito nella normativa e nella policy) sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Interseals Srl, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l'ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del whistleblowing, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

Le segnalazioni di illecito di cui alla citata normativa potranno essere effettuate per mezzo del canale di segnalazione interno istituito dalla Società a mezzo di piattaforma Softcare, la policy Whistleblowing è reperibile al seguente link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/>.

#### Reporting

Il Gestore del Canale di segnalazione e il Comitato Whistleblowing rendono conto annualmente, nel rispetto della normativa, del funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della persona segnalante ai sensi del d.lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

---

<sup>4</sup> Legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i. Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di whistleblowing - D.lgs. 24/2023 (cd. normativa sul whistleblowing) attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.



### 13. SISTEMA SANZIONATORIO

Le violazioni al Modello ed al Codice Etico da chiunque commesse costituiscono infrazione disciplinare o - nel caso in cui il Destinatario non sia dipendente di Interseals Srl - grave inadempimento e/o illecito in danno di Interseals Srl e devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, ferme restando tutte le prerogative ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalare le violazioni del Modello grava su tutti i Destinatari dello stesso.

L'Odv, ricevuta la segnalazione, deve procedere, nel rispetto della riservatezza, alla comunicazione dell'esito degli accertamenti svolti all'Assemblea. Le eventuali sanzioni saranno erogate dagli organi di Interseals Srl competenti in virtù dei poteri a loro conferiti.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tra le condotte che possono costituire violazioni del Modello e del Codice Etico e, pertanto, infrazione disciplinare o grave inadempimento e/o illecito in danno di Interseals Srl si segnalano i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto, con omissioni o in concorso con altri, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure e del Modello;
- la distruzione, la modifica, l'occultamento, la sottrazione della documentazione necessaria al controllo interno previsto dal Modello;
- la redazione di documentazione non veritiera, anche con l'aiuto di terzi;
- atti diretti ad impedire l'attività di vigilanza degli organi societari e dell'Odv;
- il diniego di accesso alla documentazione ed alle informazioni necessarie ai fini del controllo;
- qualsiasi altra condotta possa configurare la violazione del Modello, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure previste dal sistema di controllo, etc.;
- il sottrarsi senza giustificato motivo alla formazione;
- l'omissione delle azioni volte alla diffusione del sistema di controllo preventivo.

Costituiscono altresì violazioni del presente Modello le condotte tenute in violazione del D. Lgs. 24/2023 (cd. normativa whistleblowing) di cui si elencano di seguito in via esemplificativa le fattispecie più rilevanti:

(i) la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;

(ii) la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;

(iii) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;

(iv) la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Sul punto si rimanda alla Whistleblowing policy (All.2).

### **Sanzioni e misure disciplinari**

Il Modello, conformemente a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di categoria, costituisce un insieme di regole comportamentali alle quali il personale deve assolutamente uniformarsi. Ogni sua violazione comporta l'avvio del relativo procedimento disciplinare e l'irrogazione delle relative sanzioni. Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello qualsiasi violazione alle disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno valutate dal Datore di Lavoro al fine di avviare un procedimento disciplinare per l'applicazione dei provvedimenti previsti dallo Statuto dei Lavoratori.

In particolare, il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà – tra cui rientrano anche le violazioni e o il mancato rispetto dei principi e delle disposizioni del presente Modello organizzativo - può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

### **La modalità di esercizio del potere disciplinare**

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'*art. 7 dello statuto dei lavoratori*, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore. Il codice disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione accessibile a tutti i lavoratori. L'affissione non può avvenire con mezzi equipollenti, e in mancanza di valida affissione, il datore di lavoro non può sanzionare il lavoratore, pertanto la prima garanzia procedimentale è costituita dalla pubblicità del codice disciplinare, che è diretta a far conoscere al lavoratore le sanzioni che possono essere irrogate. L'affissione nei locali aziendali (art. 7 statuto dei lavoratori) costituisce l'indefettibile requisito di legittimità della sanzione e, perseguendo essa lo scopo sia di dichiarare quale sia il codice disciplinare applicabile sia di assicurare un'agevole conoscibilità, è necessario che la suddetta affissione sia in atto al momento del fatto, che realizza la mancanza disciplinare, nonché in quello della contestazione dell'addebito e dell'irrogazione della sanzione, mentre è inidonea la conoscenza del codice da parte dei dipendenti per una precedente e temporanea forma di affissione o per l'avvenuta consegna di copia del codice medesimo.

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;
- la sospensione dal servizio;
- il rimprovero scritto;
- il licenziamento con preavviso;
- la multa;
- il licenziamento senza preavviso.

Ulteriore garanzia procedimentale è costituita dalla necessaria contestazione dell'addebito al lavoratore. Il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli

preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa, in mancanza la contestazione è nulla. La contestazione dell'addebito deve essere tempestiva, il datore di lavoro deve procedere alla contestazione dell'addebito tempestivamente, né può ritardarla in modo da rendere difficoltoso per il lavoratore la sua difesa, ma deve effettuarla in immediata connessione temporale con il fatto addebitato al dipendente, cioè l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto contestato. La contestazione deve essere puntuale e specifica in modo da consentire al lavoratore una efficace difesa, fissando la portata ed i limiti del suo comportamento "asseritamente" illecito, pertanto deve contenere i dati e gli aspetti essenziali del fatto addebitato, anche se non necessariamente l'indicazione delle norme di legge o del contratto collettivo che si assumono violate.

La stessa non deve essere generica o sommaria. L'inosservanza di tali obblighi comporta la nullità della contestazione. Deve altresì contenere indicazioni di eventuali episodi precedenti, ove il datore di lavoro intendesse far pesare nella valutazione complessiva anche tale circostanza. L'addebito deve essere tempestivamente contestato, l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto che si contesta. Tale requisito deve essere inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con quell'intervallo di tempo che risulti necessario per il preciso accertamento della condotta del lavoratore. A seguito della contestazione dell'addebito avente forma scritta, tale requisito è considerato imprescindibile sia per esigenze di certezza e di immutabilità, che per fissare il tempo per l'applicazione della sanzione disciplinare, il lavoratore può entro cinque giorni, presentare le sue giustificazioni scritte od orali. Il lavoratore nell'espone le proprie ragioni, può farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferirgli mandato. Una volta trascorso il termine di cinque giorni previsto dall'art. 7 il datore di lavoro può adottare la sanzione disciplinare.

Con riferimento all'applicazione della sanzione, la misura di quest'ultima non deve essere determinata in astratto, ma in concreto prendendo in considerazione, non solo il fatto oggettivo posto in essere dal lavoratore, ma l'insieme delle circostanze nelle quali il lavoratore ha compiuto la condotta contestata.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari con riferimento in linea di principio, anche al profilo della proporzionalità, pur quando questa non sia di particolare entità, poiché non esiste una correlazione necessaria ed immediata tra l'esistenza di inadempimento del lavoratore e l'erogabilità delle sanzioni disciplinari data la natura e la funzione particolare di quest'ultime, che non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, cioè non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 c.c., e non hanno una funzione risarcitoria, ma hanno una portata afflittiva sul piano morale, hanno la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni.

Sempre in conformità dell'art. 2106 c.c., le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. Sono comunque vietate sanzioni che comportano mutamenti definitivi del rapporto; sospensione dal servizio e dalla retribuzione per periodi superiori a 10 giorni; multe per importi superiori a 4 ore di retribuzione base. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferirle mandato, alle procedure conciliative previste dai contratti

collettivi, o adire l'autorità giudiziaria, oppure può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato. La costituzione avviene tramite la Direzione provinciale del lavoro, l'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla pronuncia del collegio. Se entro 10 giorni dall'invito il datore di lavoro non nomina un proprio rappresentante, il collegio non provvede, e la sanzione disciplinare non ha effetto. Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

## **Le misure disciplinari**

### **Misure nei confronti dei dipendenti**

In caso di violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti si applicheranno agli stessi le previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (statuto dei lavoratori) e del vigente CCNL di categoria. Se la condotta costituisce violazione dei doveri del rapporto di lavoro, fermo restando il procedimento disciplinare ed il relativo provvedimento conclusivo, Interseals Srl potrà assumere decisioni che tengano conto di quanto previsto dall'art. 2119 e ss. del Codice civile.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazioni del Modello da parte dei dirigenti, il titolare del potere disciplinare avvierà i procedimenti di sua competenza al fine delle eventuali contestazioni e della eventuale applicazione delle sanzioni previste, ai sensi di legge e del CCNL di categoria, con l'eventuale revoca dei poteri agli stessi attribuiti mediante atti formali quali procure, deleghe, etc.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

Se a violare il Modello è l'Amministratore Unico, di detta violazione l'Odv deve darne immediata comunicazione all'Assemblea. A seguito della comunicazione l'Assemblea, previa valutazione, applica nel rispetto della legge il provvedimento che ritiene opportuno in ragione della gravità, della colpa e del danno che dal comportamento dell'Amministratore sia derivato alla Società. Qualora la violazione sia stata tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'Assemblea potrà procedere con gli atti formali alla revoca della carica per giusta causa.

### **Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare la revoca per giusta causa, propone all'Assemblea, sentiti gli altri componenti del Collegio Sindacale, l'adozione dei provvedimenti di competenza provvedendo alle ulteriori incombenze previste dalla normativa di legge.

### **Misure nei confronti dei terzi**

Per quanto riguarda i rapporti con i terzi, nei relativi contratti dovranno essere previsti meccanismi o clausole contrattuali con cui si dia informazione alle controparti dell'adozione del Modello di cui al D.lgs. 8 giugno 2001

n. 231. Si dovrà, inoltre, precisare che il mancato rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 8 giugno 2002, n. 231 comporterà la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo l'eventuale risarcimento per i danni arrecati alla Società. La mancata inclusione delle dette clausole o meccanismi contrattuali dovrà essere comunicata dalla funzione aziendale competente nella quale è operativo il contratto, correlata da debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

## **14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE**

### **14.1. Comunicazione e Informazione**

Interseals Srl procederà a organizzare incontri per la comunicazione e diffusione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato per la gestione e la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231. In considerazione dell'importanza che la conoscenza della materia riveste per il corretto svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dei principi di trasparenza, osservanza delle disposizioni normative e regolamentari e dei principi etico – sociali, nonché al fine di assicurare all'interno dell'azienda una idonea diffusione, Interseals Srl curerà l'attivazione di una cartella informatica accessibile a tutti i dipendenti, nel cui ambito far confluire i seguenti documenti e le sue successive modifiche ed integrazioni:

- ✓ il Codice Etico;
- ✓ il testo del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- ✓ il Modello di organizzazione, gestione e controllo, parte generale e parte speciale.

Per clienti, fornitori e terzi in genere è altresì assicurata da Interseals Srl una informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico provvedendo altresì alla pubblicazione nel proprio sito:

- ✓ del Modello PG;
- ✓ del Codice Etico.

In riferimento ai rapporti con i fornitori e con i terzi in genere che intrattengano rapporti commerciali con Interseals Srl, si darà loro comunicazione ed informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico precisando altresì che la violazione alle disposizioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Etico di Interseals Srl potrà costituire motivo di risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art 1456 c.c. La diffusione del Modello e del Codice Etico è obbligatoria: deve essere tracciata la specifica attività di comunicazione, informazione e formazione somministrata tanto al personale (impiegati ed operai), quanto al *management* ed ai vertici aziendali.

### **14.2. Formazione**

Sul piano della formazione, Interseals Srl, oltre a pianificare una formazione di carattere generale diretta a comunicare, informare e formare i Destinatari sulle previsioni del Decreto, le ragioni di opportunità e quelle giuridiche che hanno ispirato l'adozione del Modello, pianificherà altresì un adeguato programma di formazione specifica rivolta al personale delle aree a rischio opportunamente somministrato in funzione dei luoghi di lavoro, dei livelli e delle mansioni svolte.

### 14.3 Piano Formativo

#### I principi

Il Piano formativo sarà articolato tenendo conto dei contenuti e delle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e/o delle deleghe agli stessi conferite. La formazione ed i relativi contenuti saranno articolati secondo moduli distinti in base al livello e al ruolo organizzativo dei Destinatari, tenendo conto:

- delle responsabilità e dei ruoli (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili);
- dei neoassunti e dei nuovi incarichi: particolare attenzione si dovrà porre ai nuovi assunti per i quali si dovranno prevedere specifici moduli formativi;
- del personale destinato a ricoprire nuovi incarichi (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili).

#### Contenuto delle sessioni formative

La formazione dovrà prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune a tutti i destinatari e avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei Destinatari.

La formazione è **obbligatoria** e deve essere tracciata anche con attestazione finale di frequenza dei corsi e del relativo apprendimento. Per la somministrazione della formazione potranno essere utilizzate le seguenti differenti modalità:

- sessioni in aula con incontri dedicati oppure introduzione, nelle sessioni formative standard già adottate, di moduli di formazione specifica;
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti e con test di verifica dell'apprendimento.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in ragione dell'evoluzione della normativa ed alle intervenute modifiche al Modello.

#### Controllo e verifica sull'attuazione del piano di formazione

Sarà cura di Interseals Srl raccogliere le evidenze relative all'effettiva pianificazione della formazione, alla partecipazione ai programmi di formazione e alla custodia della documentazione negli appositi archivi e/o cartelle del personale interessato. L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

## 15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI Interseals Srl

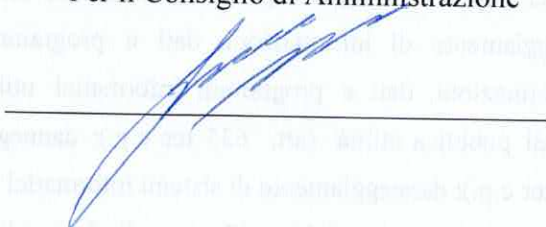
L'Organo Amministrativo procederà, altresì, a valutare la sensibilità alle fattispecie di cui al Decreto della attività specifica/caratteristica di Interseals Srl, tenendo in evidenza, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti criteri:

- condizioni soggettive di imputabilità;
- condizioni oggettive di imputabilità;
- criteri di esclusione;
- riconducibilità delle condotte o meno all'attività di Interseals Srl;
- interesse o vantaggio per Interseals Srl;
- ripetitività della condotta illecita nell'ambito dell'attività aziendale, nonché conseguenze e danni sofferti da Interseals Srl;
- processi/flussi interni a cui si applica la condotta illecita;
- perseguibilità dell'illecito per dolo o colpa;
- ragionevole probabilità della realizzazione della condotta illecita a rischio all'interno dei processi/flussi aziendali.

Mediante l'uso dei detti criteri e degli eventuali altri che in *continuum* saranno presi in considerazione, Interseals Srl ed il suo management potranno dare prevalenza di intervento e/o avviare adeguati piani d'azione delle attività aziendali maggiormente sensibili ai rischi 231 e di quelle che potranno esserlo in futuro.

### Interseals Srl

Per il Consiglio di Amministrazione



**ALLEGATO – 1**

A seguire si riportano le fattispecie presupposto per l'applicabilità della responsabilità di cui al Decreto 231 e s.m.i.<sup>5</sup>:

- ✓ **Delitti contro la pubblica amministrazione (art. 24)** - i cui reati presupposto sono: Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.), Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n.1, c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898).
- ✓ **Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 ter c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.); Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105) frode informatica (art. 640 ter comma tre c.p.), sanzioni penali (art. 55, comma 9 - D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 - *indebito utilizzo di carte di crediti o di pagamento*), trattamento illecito di dati (art. 167 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), misure di sicurezza (art. 169 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), altre fattispecie (art. 171 D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196).

<sup>5</sup>Vista la cospicua attività di integrazione e modifica della normativa di riferimento da parte del legislatore, i Destinatari sono invitati a verificare la previsione protempore vigente.



- ✓ **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)** - i cui reati presupposti sono: associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma); associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs.286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(\*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.). (\*) Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.
- ✓ **Peculato, corruzione e abuso d'ufficio, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25)** - Concussione (art. 317 c.p.); Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.); Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); - art. 321 c.p.), , 2° comma, c.p.; Pene per il corruttore (art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.); Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); Quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea: Peculato (art. 314, comma 1, c.p.); Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- ✓ **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)** - i cui reati presupposto sono: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.),

fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- ✓ **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis I)** – i cui reati presupposto sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), ..
- ✓ **Reati societari (art. 25-ter)** – i cui reati presupposto sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o di Eredi Pisoni Martino srl controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).
- ✓ **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)** - i cui reati presupposto sono: Associazioni sovversive (art. 270 c.p.); Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.); Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.); Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1); Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.); Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.); Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.); Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.); Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.); Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.); Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.); Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.); Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.); Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.); Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.); Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.); Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata

(art. 307 c.p.); Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1); Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2); Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3); Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5); Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2); ossia tutti quei delitti previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999.

- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)** – il cui Reato presupposto è: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).
- ✓ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - *quinquies*)** – i cui reati presupposti sono: riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 - *quinquies*, c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- ✓ **Abusi di mercato (art. 25-*sexies*)** – i cui reati presupposti sono: manipolazione di mercato (art. 185 T.U.F.), Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) – (**Art. 187- *quinquies* TUF**) – i cui reati presupposti sono: Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014); Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).
- ✓ **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*)** – i cui reati presupposti sono: Omicidio colposo (art. 589 cp) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 /2007).
- ✓ **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-*octies*)** – i cui reati presupposti sono: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1).
- ✓ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies.1*)** – i cui reati presupposti sono: Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter, c.p.), Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater, c.p.), Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.); Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis).

**(art. 25 octies.2)** Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

- ✓ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)** – i cui reati presupposto sono: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2), Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).
- ✓ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)** – il cui reato presupposto è: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- ✓ **Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146)** - i cui reati presupposto commessi in ambito transnazionale sono: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.), Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990), Disposizioni contro le

immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286), Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- ✓ **Reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs 231/2001 e art. 7, Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121)** – i cui reati presupposto sono: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.); Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.); Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.); Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6); Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137); Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n.152/2006, art. 256); Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257); Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 259); Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n.152/2006, art. 258); Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.); False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 260-bis); Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279); Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8); Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9); Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3);
- ✓ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)** – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998); Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998).
- ✓ **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)** - articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.)
- ✓ **Frode in competizioni sportive - Esercizio abusivo - Gioco - Scommessa - Giochi d'azzardo - Apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)** – introdotto dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39, pubblicata sulla GU del 16/05/2019, in vigore dal 17/05/2019 – la previsione normativa dispone che in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni

pecuniarie: a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. Le fattispecie di reato presupposto sono: Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989); Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989).

- ✓ **Reati tributari – (art. 25-quinquiesdecies) - 1.** In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;  
b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;  
c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati ai commi 1 e 1 - bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

3. Nei casi previsti dai commi 1, 1 - bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

I cui reati presupposto sono: Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al

pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000); Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000); Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000); Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000).

- ✓ **Contrabbando – (art. 25-sexiesdecies)** - 1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. 2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

I cui reati presupposto sono: Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973); Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973); Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973); Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973); Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973).

- ✓ **Delitti contro il patrimonio culturale – (art. 25-septiesdecies)** - 1. In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote. 2. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-ter, 518-decies e 518-undecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-duodecies e 518-quaterdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote. 4. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-bis, 518-quater e 518-octies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote. 5. Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

i cui reati presupposto sono: Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.); Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.); Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.); Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.); Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.); Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.); Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518- undecies c.p.); Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e

uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.); Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

- ✓ **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – (art. 25-duodevicies)** 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-sexies e 518-terdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote. 2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

i cui reati presupposto sono: Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.); Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).



**ALLEGATO – 2 – Policy Whistleblowing**

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING



**REVISIONI**

N° REV.	DATA APPROV.	DESCRIZIONE	Rif. PARAGR.	Rif. PAGINA	NOTE
Elaborazione: HR			Verifica: Responsabile Qualità	Approvazione: Direzione Generale	

## SOMMARIO

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING.....	43
1. PREMESSA.....	43
2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI.....	43
3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	43
4. DEFINIZIONI.....	44
5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA.....	46
6. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	47
6.1 <i>PERIMETRO SOCIETARIO</i> .....	47
6.2 <i>CANALI DI SEGNALAZIONE</i> .....	47
6.2.1 Segnalazione interna.....	47
6.2.2 Segnalazione esterna.....	48
6.2.3 Divulgazione pubblica.....	49
6.3 <i>INVIO DELLA SEGNALAZIONE</i> .....	49
6.3.1 Segnalazione interna.....	49
6.4 <i>RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA</i> .....	49
6.4.1 Verifica preliminare.....	49
6.4.1.1 Segnalazioni che non superano la verifica preliminare.....	50
6.4.1.2 Segnalazioni che superano la verifica preliminare.....	51
6.5 <i>CASI PARTICOLARI</i> .....	51
6.5.1 Segnalazioni rivolte a membri del comitato.....	51
7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	52
8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE.....	53
8.1 <i>DIVIETO DI RITORSIONE</i> .....	53
8.2 <i>CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI</i> .....	54
8.3 <i>LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ EX ART. 20 DEL D.LGS. 24/2023</i> .....	55
9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE.....	55
10. REPORTING.....	56
11. RIUNIONI DEL COMITATO.....	56
12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA.....	56
ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE.....	57
ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE.....	59

## PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

### 1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul Whistleblowing (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

### 2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del DLgs 231/2001;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

### 3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica ad Interseals Srl.

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con Interseals Srl, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l'ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del whistleblowing, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

#### 4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- **“CCNL”**: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- **“Comitato Whistleblowing”**: (nel seguito anche solo il “Comitato”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- **“Destinatari”**: Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi<sup>6</sup>, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);
- **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **“Libro Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Comitato Whistleblowing e/o dell'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro

<sup>6</sup> Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali i lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

Segnalazioni deve essere un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;

- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società Interseals Srl in funzione del senso della frase di riferimento;
- **“Personale”**: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro<sup>7</sup>;
- **“Persona segnalante”** o **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023<sup>8</sup>;
- **“Segnalazione”** o **“Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

<sup>7</sup> Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, 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.

<sup>8</sup> a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

1. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive<sup>9</sup>.
2. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta<sup>10</sup>.
3. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
  - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti 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 (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
  - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
  - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).

## 5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd.

<sup>9</sup> Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.

<sup>10</sup> Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

“voci di corridoio”, come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

## 6. AMBITO DI APPLICAZIONE

### 6.1 PERIMETRO SOCIETARIO

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo *Definizioni* di cui al punto 4.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- comunicazioni di carattere commerciale;
- informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate<sup>11</sup>.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

### 6.2 CANALI DI SEGNALAZIONE<sup>12</sup>

#### 6.2.1 Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società - sentite le RSU<sup>13</sup> - ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione<sup>14</sup>.

La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing, alla data odierna composto da:

- Nadia Longoni, nel ruolo di Gestore del canale di segnalazione;
- Alessia Valli, Mara Facchetti e Sara Ghezzi (HR), facenti parte del comitato dedicato alla gestione del canale di segnalazione, preposto alla ricezione della segnalazione e alla prima verifica preliminare della stessa;
- Marco Milesi (Amministrazione), Alessandro Dometti (Operations), Melania Borella (RSPP) Paolo Colosio (Qualità), Pierino Izzo (Area Tecnica), Mauro Gian Maria Formentelli (IT), coinvolti unicamente per le rispettive aree di competenza su richiesta del comitato, in azioni specifiche di verifica e/o intervento in ragione della tipologia della segnalazione ricevuta.

<sup>11</sup> La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopra richiamato allegato; e (ii) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

<sup>12</sup> Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

<sup>13</sup> Al fine di acquisire eventuali osservazioni è stata consultata l'RSU Sebastiano Marchetti, Ana Maria Gingu, Anna Marie Moratti e Monica Bettoni.

<sup>14</sup> La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

I componenti del Comitato sono stati debitamente formati in materia e autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali<sup>15</sup> contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al punto 6.5. “Casi particolari”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità<sup>16</sup>:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite il portale Softcare, al link <https://ar-tex.softcarehse.it/whistleblowing/#/17>;
- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto, tramite la piattaforma Softcare, con il Comitato fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del Comitato mediante registrazione sul portale Softcare. In caso di redazione del verbale (modulo di segnalazione – Allegato 1), la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione.

### 6.2.2 Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella procedura interna, se il gestore della segnalazione versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di segnalazione esterno istituito dall’ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell’identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione<sup>18</sup>.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “Whistleblowing”. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine

<sup>15</sup> L’autorizzazione si intende fornita ai sensi dell’art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell’art. 2-quaterdecies del D.Lgs 196/2003.

<sup>16</sup> Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

<sup>17</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell’ambito delle Segnalazioni.

<sup>18</sup> La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall’ANAC è trasmessa a quest’ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.



ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

### 6.2.3 Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la Persona 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 concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 6.3 INVIO DELLA SEGNALAZIONE

### 6.3.1 Segnalazione interna

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta può inoltrarla mediante la piattaforma Softcare, nelle modalità sopra indicate.

Tale modalità fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

## 6.4 RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

### 6.4.1 Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Comitato si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il Comitato dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, istruiti e autorizzati al trattamento dei dati personali, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;

- che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione oltretutto del contenuto della segnalazione nonché
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Comitato - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni e quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti<sup>19</sup> (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di protezione dati personali).

#### 6.4.1.1 Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato nel gestionale Softcare, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione ed è accessibile solo ai componenti del Comitato stesso.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso le seguenti previsioni<sup>20</sup>:

- creazione di cartelle digitali mediante applicativo Softcare con accesso limitato ai soli componenti del Comitato;
- non tracciabilità del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione ai canali interni di segnalazione (sulla piattaforma informatica o negli apparati di rete - quali ad esempio pc aziendale, connessione internet ecc.);
- tracciamento dell'attività del Comitato, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla Segnalazione;

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel report periodico successivamente descritto.

Inoltre, il Comitato annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nella sezione dedicata del gestionale Softcare, sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte.

La Società fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

<sup>19</sup> tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

<sup>20</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)<sup>21</sup>.

#### 6.4.1.2 Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al punto 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società<sup>22</sup>. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
  - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione registrandola nel gestionale Softcare (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;
  - ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL.
- b) Informare l'organo di gestione per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro<sup>23</sup> in merito alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

### 6.5 CASI PARTICOLARI

#### 6.5.1 Segnalazioni rivolte a membri del comitato

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti del Comitato, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano all'Amministratore Delegato dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società, in via Liguria 30, Capriolo 25031 (BS) con la seguente dicitura: "Riservata Personale all'attenzione del Legale Rappresentante Sig. Vavassori Luciano".

<sup>21</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 8.2. del presente Regolamento nonché dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

<sup>22</sup> In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

<sup>23</sup> Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso relazione scritta.

## 7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- HR Manager qualora sia un dipendente;
- Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un top manager e la Società;
- Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
- Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del Comitato;
- Amministratore Delegato, qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso<sup>24</sup>. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: il Comitato, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre

<sup>24</sup> La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)<sup>25</sup>.

## 8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

### 8.1 DIVIETO DI RITORSIONE

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato, le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti

<sup>25</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro<sup>26</sup>.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.

Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

## 8.2 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

<sup>26</sup> L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

### 8.3 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ EX ART. 20 DEL D.LGS. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023<sup>27</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

## 9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente, HR Manager, archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, nella sezione dedicata del gestionale Softcare, garantendone la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibile solo ai componenti del Comitato.

L'eventuale documentazione cartacea viene digitalizzata e caricata nella sezione dedicata del gestionale Softcare, accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società<sup>28</sup>. La copia cartacea viene distrutta mediante distruggi-documenti.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Comitato può comunque mantenere un Registro digitale delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

<sup>28</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

<sup>29</sup> La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

## 10. REPORTING

Il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

## 11. RIUNIONI DEL COMITATO

La riunione del Comitato è valida se è presente almeno il 60% dei componenti. Le decisioni vengono assunte con voto favorevole di almeno il 51% dei componenti presenti; qualora ci fosse parità di voti, prevale il voto del Gestore del canale di segnalazione.

Il Comitato è convocato dal Gestore del canale di segnalazione o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, indicativamente entro 6 giorni dalla notizia del ricevimento della Segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche in videoconferenza.

## 12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura entra in vigore dal 15/07/2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail;
- pubblicata sul sistema aziendale Zconnect;
- pubblicata sul sistema informatico aziendale Softcare, nella sezione dedicata;
- pubblicata sul sito internet aziendale [www.interseals.it](http://www.interseals.it), nella sezione dedicata all'Azienda;
- affisa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.



## ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritiene possa essere utile a corroborare la Segnalazione.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere al segnalante eventuali integrazioni

- Dichiaro espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing e, di conseguenza, chiedo che la presente segnalazione, laddove ricevuta da un soggetto non competente venga trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente; che me ne sia data contestuale notizia di trasmissione.

### 1. Dati della persona segnalante

Nome e Cognome

---

Canali di contatto prescelti (mail e telefono)

---

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione?  Si  No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

---

---

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala?  Si  No

### 2. Illecito segnalato

Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione

---

---

Area a cui può essere riferito il fatto (Codice etico, sicurezza delle informazioni...)

---

Soggetti coinvolti<sup>30</sup> (interni/esterni)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione<sup>31</sup>

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione (interni/esterni)

---

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? o Si o No

Specificare quali soggetti e quando

---

---

---

---

---

Data e luogo,

Firma

---

<sup>30</sup> È sufficiente indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

<sup>31</sup> È possibile allegare qualsivoglia documento che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

## ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona segnalante (di seguito anche "Interessato") attraverso il presente "*Modulo di Segnalazione*" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato da Interseals Srl ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003)

### 1. Titolare del trattamento e Responsabile della protezione dei dati

Titolare del trattamento dei dati personali è Interseals Srl (di seguito anche "Società" o "Titolare") con sede legale in Capriolo, 25031 (BS) Via Liguria 30, numero di telefono 0307464611 e-mail [info@interseals.it](mailto:info@interseals.it), PEC [interseals@pec.it](mailto:interseals@pec.it).

La Società ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati ("DPO") contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica [gaetano.grieco@ambroservizi.it](mailto:gaetano.grieco@ambroservizi.it).

### 2. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali sono trattati per la gestione delle segnalazioni interne di presunte violazioni, ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023, delle quali la Persona segnalante sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di collaborazione con il Titolare. I dati personali trattati sono quelli contenuti nella segnalazione interna, e/o in atti e documenti a questa allegati che si riferiscono alla Persona segnalante e ogni altro eventuale soggetto coinvolto.

I dati personali possono essere altresì trattati per lo svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, per l'adozione di adeguate misure correttive e l'introduzione di opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle violazioni. La base giuridica che legittima il trattamento dei dati personali è rappresentata dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (Art. 6 comma 1, lett. c) del GDPR), e nello specifico, previsto dal D.Lgs. 24/2023. Il trattamento potrà eventualmente riguardare anche dati particolari e dati relativi a condanne penali e reati qualora inclusi nella segnalazione secondo quanto disposto dagli articoli 9 e 10 del GDPR.

Si precisa che nel caso in cui la segnalazione portasse all'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile della condotta illecita, l'identità del segnalante non verrà mai rivelata. Qualora la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, verrà domandato al segnalante se intende rilasciare un apposito, libero consenso ai fini della rivelazione della propria identità.

### 3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati dai componenti del Comitato Whistleblowing e da parte di ulteriori soggetti interni alla Società in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, al fine di dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, e attivare l'eventuale sistema disciplinare previsto, nonché intraprendere le azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria. Nessuno dei dati raccolti sarà trasferito verso Paesi Terzi, intesi quali Paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE). Qualora la segnalazione sia esterna e venga presentata, come previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 24/2023, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le informazioni relative al trattamento dei dati personali verranno fornite dall'Autorità stessa mediante gli appositi canali.

### 4. Criteri dei tempi di conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente D.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del D.lgs. 51 del 2018. Decorso il periodo massimo di cinque anni le informazioni riferite alla segnalazione potranno essere conservate dalla Società al fine di garantire e preservare il proprio diritto di difesa e dare prova, ove richiesto, della corretta gestione delle segnalazioni ricevute. In tal caso i dati personali della Persona segnalante saranno anonimizzati.

## 5. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato esclusivamente da personale espressamente autorizzato, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e del contenuto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita d'integrità e riservatezza, anche accidentali. Al fine di garantire la riservatezza della Persona segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione interna, l'identità della stessa sarà conosciuta dai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del c.p. o dell'art. 2043 del c.c. ovvero, ove applicabile, nell'ambito del procedimento penale e nei modi e limiti di quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., l'identità della Persona segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le citate eccezioni, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

## 6. Conferimento dei dati

Il mancato conferimento dei dati personali pregiudica l'istruttoria della segnalazione: le segnalazioni anonime, infatti, non verranno prese in considerazione.

## 7. Diritti degli interessati

I diritti di cui agli articoli 15-22 del GDPR possono essere esercitati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies, co. 3, del D.lgs 196/2003 ss.mm.ii., rivolgendosi al Titolare o al DPO mediante i contatti sopra indicati. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare o al DPO, ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR all'Autorità Garante, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo dal Titolare, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della Persona segnalante, della Persona coinvolta o delle persone a vario titolo coinvolte nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3, del D.lgs. 196/2003 l'Interessato ha facoltà di esercitare i suddetti diritti tramite l'Autorità Garante con le modalità di cui all'art. 160 del predetto decreto legislativo. Nei casi in cui si ritenga che il trattamento dei dati personali avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, è possibile proporre reclamo all'Autorità Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso (con esclusione delle limitazioni all'esercizio dei diritti sopra riportate e previste dall'art. 2-undecies, co. 3, del D.lgs 196/2003 ss.mm.ii.), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR).

Data e luogo,

Firma