


Titolo	versione
MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

PARTE GENERALE


*ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modificazioni e integrazioni*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
INTERFASHION S.p.A.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

INDICE DELLE EDIZIONI


EDIZIONE	DATA	MOTIVO
231 Modello Ed.01	28/11/2025	PRIMA emissione con denominazione "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (Parte Generale + n. 11 Parte Speciale)

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025


PARTE GENERALE

INDICE

GUIDA ALLA CONSULTAZIONE DEL MODELLO	5
DEFINIZIONI	5
Struttura del modello di Interfashion s.p.a.	6
1) IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE	10
1.1 <i>Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato</i>	10
1.2 <i>Riflessioni in tema di novità normative</i>	11
<i>LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI – c.d. “WHISTLEBLOWING”</i>	16
1.3 <i>Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001</i>	19
1.4 <i>L’adozione e l’attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato</i>	20
2) LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA	21
3) IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTERFASHION SPA	22
3.1 <i>Interfashion</i>	22
3.2 <i>L’Attività di Interfashion</i>	22
3.3 <i>L’adeguamento di Interfashion alle previsioni del Decreto.</i>	22
4) IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI INTERFASHION	24
4.1 <i>Il modello di governance di Interfashion</i>	24
4.2 <i>L’assetto organizzativo di Interfashion</i>	24
4.2.1 <i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	24
4.2.3 <i>Le Aree e le Sotto Aree Aziendali</i>	24
4.2.4 <i>Il sistema di gestione della qualità</i>	24
4.2.5 <i>Definizione dell’organigramma aziendale e dei compiti</i>	24
5) IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN INTERFASHION	26
5.1 <i>I principi generali</i>	26
5.2 <i>La struttura del sistema di deleghe e procure in Interfashion</i>	26
6) PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE	28
7) IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI	29
7.1 <i>Fase di programmazione e definizione del budget</i>	29
7.2 <i>Fase di consuntivazione</i>	29
8) L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI INTERFASHION	30
8.1 <i>La nomina e la composizione dell’Organismo di Vigilanza</i>	30
8.2 <i>La durata dell’incarico e le cause di cessazione</i>	30
8.3 <i>La composizione dell’Organismo e i suoi requisiti</i>	31
8.4 <i>I compiti e i poteri dell’Organismo di Vigilanza</i>	31

	Titolo	versione
		MO 231 Parte Generale

<i>8.5 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	32
<i>8.6 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza</i>	32
<i>8.7 Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'Organismo di Vigilanza</i>	34
9) IL CODICE ETICO DI INTERFASHION	34
10) IL SISTEMA DISCIPLINARE DI INTERFASHION SPA	34
<i>SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI</i>	35
I.1. I Consiglieri, i Sindaci e la Società di Revisione	36
I.2. Gli altri soggetti in posizione "apicale"	36
I.3. I dipendenti di Interfashion	36
I.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	36
<i>SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI</i>	37
<i>SEZIONE III: LE SANZIONI</i>	37
III.1. Le sanzioni nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e della Società di Revisione	38
III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali	38
III.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.	38
III.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	39
<i>SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</i>	39
IV.1. Segue: nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e della Società di Revisione	40
IV.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali	40
IV.3. Segue: nei confronti dei Dipendenti	41
IV.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari	42
<i>SEZIONE V: SANZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING</i>	42
11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI.	44
<i>11.1 - L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi</i>	44
<i>11.2 - La formazione sul Modello e sui protocolli connessi</i>	44
<i>11.3 - Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico</i>	44

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025


GUIDA ALLA CONSULTAZIONE DEL MODELLO

Di seguito vengono fornite le informazioni utili alla migliore consultazione e applicazione del Modello Organizzativo.

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- a. **“Soggetti e attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.
- b. **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici.
- c. **“Codice etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi etici di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- d. **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- e. **“Destinatari”**: i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello organizzativo, ovvero i membri degli organi sociali, i dipendenti, i procuratori e gli altri soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari.
- f. **“Dipendenti”**: tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- g. **“Ente” o “Enti”**: persone giuridiche e associazioni anche prive di personalità giuridica ecc.; nel caso specifico Interfashion S.p.A.
- h. **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dall’Associazione di categoria e considerate ai fini della redazione e adozione del Modello.
- h. **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello organizzativo” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i reati-presupposto e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati di cui sopra da parte dei soggetti apicali o subordinati, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- i. **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
- l. **“Organismo di Vigilanza”** o anche solo **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo avente il compito di vigilare sull’efficacia ed effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- m. **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- n. **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”* e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico continuativo da parte della Società.
- o. **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione di uno o più reati.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

- p. **“Reato”** (o **“Reato presupposto”**): ogni reato richiamato dal Decreto (e/o successive modifiche e/o integrazioni).
- q. **“Sistema Disciplinare e Sanzionatorio”**: l’insieme delle misure disciplinari e sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- r. **“Società”**: Interfashion S.p.A.
- s. **“Soggetto Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, gli institori, i procuratori.
- t. **“Soggetto sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza dei Soggetti Apicali.

STRUTTURA DEL MODELLO DI INTERFASHION S.P.A.

Il Modello è composto da una **PARTE GENERALE** che illustra le norme che disciplinano la responsabilità amministrativa delle imprese introdotte dal D. Lgs. 231/2001, e da alcune **PARTI SPECIALI**, che regolano le attività svolte dalla Società in altrettante aree ritenute a rischio.

La corretta consultazione del Modello presuppone, quindi, la conoscenza della **PARTE GENERALE**, utile alla comprensione del quadro all’interno del quale si svolge la disciplina della responsabilità amministrativa delle imprese, e l’attento studio delle **PARTI SPECIALI** (una o più) che interessano l’attività svolta dal lettore all’interno della Società.

La **PARTE GENERALE**, dopo aver ripercorso il quadro normativo di riferimento e le linee guida elaborate da Confindustria, si sofferma sui presidi per l’attuazione del modello: dalla *governance* della società, al sistema delle deleghe e delle procure, alle procedure manuali e informatiche nonché al controllo di gestione e alla regolamentazione dei flussi finanziari. Affronta poi altri aspetti fondamentali della corretta applicazione del Modello Organizzativo: la composizione e i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il Codice Etico della Società, il suo sistema disciplinare e infine la formazione e l’informazione sul Modello stesso.

Per quanto riguarda le **PARTI SPECIALI**, a seguito di un attento studio del Risk Assessment che ha coinvolto tutto il management aziendale, anche in relazione alle nuove fattispecie di reato introdotte, sono state individuate alcune aree ritenute “a rischio rilevante”.

L’attuale struttura del Modello è costituita dalle Parti speciali relative alle **Aree a Rischio ritenute fondamentali** e precisamente:

- **PARTE SPECIALE “REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”** - Artt. 24, 24-bis, 25 e 25-decies D. Lgs. 231/2001
- **PARTE SPECIALE “DELITTI INFORMATICI”** – Art. 24 bis D. Lgs. 231/2001
- **PARTE SPECIALE “DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO”** – Art. 25 bis 1 D. Lgs. 231/2001
- **PARTE SPECIALE “REATI SOCIETARI”** - Art. 25-ter D. Lgs. 231/2001
- **PARTE SPECIALE “SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** – Art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, Artt. 30 e 300 D. Lgs. 81/2008 come modificato con il D. Lgs. 106 del 3 agosto 2009
- **PARTE SPECIALE “RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA’ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE’ AUTORICICLAGGIO – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI”** – Art. 25-octies e Art. 25-octies 1 D. Lgs. 231/2001
- **PARTE SPECIALE “DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DIRITTO DI AUTORE”** – Art. 25 novies D. Lgs. 231/2001

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

- PARTE SPECIALE “**REATI AMBIENTALI**” – Art. 25 *undecies* D. Lgs. 231/2001
- PARTE SPECIALE “**DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**” – Art. 25 *duodecies* D. Lgs. 231/2001
- PARTE SPECIALE “**REATI TRIBUTARI**” - Art. 25 *quinqüesdecies* e *sexiesdecies* D. Lgs. 231/2001
- PARTE SPECIALE “**INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO**” - c.d. “caporalato” – Art. 603 bis c.p.

Ciascuna parte speciale può comprendere:

1. La descrizione dei reati che possono essere commessi nell’Area di pertinenza (ad esempio, corruzione nell’Area reati contro la Pubblica Amministrazione), le nozioni utili alla individuazione dei soggetti e attività interessate (ad esempio “nozione di Pubblico Ufficiale”), le procedure e le attività generali messe in atto dalla Società ai fini della prevenzione dei reati.
2. l’individuazione delle singole AREE A RISCHIO nell’ambito delle quali possono essere commessi i reati, (si precisa che le AREE A RISCHIO possono essere anche “strumentali” ovvero possono interessare attività che sono indirettamente funzionali alla commissione del reato), e, per ciascuna AREA A RISCHIO individuata:
 - AREE AZIENDALI COINVOLTE (con riferimento all’organigramma aziendale)
 - ATTIVITA’ SENSIBILI
 - REATI ASTRATTAMENTE IPOTIZZABILI
 - PRINCIPI di riferimento SPECIFICI relativi alla regolamentazione delle singole attività sensibili (regole di comportamento e procedure aziendali di riferimento).
3. Il SISTEMA ORGANIZZATIVO generale e i PRINCIPI GENERALI di comportamento (o controllo) ai quali si devono conformare tutti i soggetti che agiscono all’interno dell’AREA DI RISCHIO (regole generali di comportamento già enunciate nel Codice Etico ma qui riferite all’area specifica).
4. Le PROCEDURE AZIENDALI (se predisposte dalla Società) a presidio del rischio reato.
5. Il RESPONSABILE per “particolari” OPERAZIONI a rischio.
6. I CONTROLLI dell’Organismo di Vigilanza.
7. Eventuali ALLEGATI

La Società, per le categorie di reato che, a seguito della mappatura dei rischi, **sono state considerate “non a rischio” o comunque a rischio “trascurabile”**, ha deciso di non redigere la relativa Parte Speciale.


Ogni Parte Speciale, infatti, prevede controlli da effettuarsi da parte dell’Organismo di Vigilanza per la prevenzione dei reati presupposto coinvolti e, a fronte di un rischio ritenuto assente o comunque trascurabile, l’obbligo di tali controlli avrebbe avuto il solo effetto di attenuare i controlli su aree ritenute maggiormente degne di attenzione con una inutile e dispendiosa dispersione delle risorse a disposizione.

In ogni caso, periodicamente, in base all’evoluzione delle attività aziendali, la Società rivaluterà il livello di rischio anche per le aree allo stato ritenute “non a rischio”.

Per quanto riguarda i REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI (art. 377 bis c.p.) e il REATO DI FAVOREGGIAMENTO (art. 378 c.p.), si precisa che gli stessi sono stati inseriti nella Parte Speciale “Reati contro la Pubblica Amministrazione”.

La mappatura dei rischi ha portato a ritenere “**trascurabile**” il rischio di commissione di:

- Reati di criminalità organizzata, previsti dall’art. 24 *ter*, aggiunto dalla Legge n. 94/2009 e modificato dalla Legge n. 69/2015
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, previsti dall’art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/01, introdotto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 - modificato dalla L. n. 99/2009 - modificato dal D.Lgs. 125/2016

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, previsti dall'art. 25 *quater*, D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dalla L. n. 7/2003
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, come da art. 25 *quater.1*, D.Lgs. n. 231/2001, reato presupposto introdotto dalla L. n. 7/2006
- Delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25 *quinquies*, D.Lgs. n. 231/2001, ipotesi delittuosa inserita dalla L. n. 228/2003; modificata dalla L. n. 199/2016
- Reati di abuso di mercato – Art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001
- Reati di razzismo e xenofobia, previsti in forza dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017 che ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *terdecies*, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dalla L. n. 39/2019
- Delitti contro il patrimonio culturale, previsti come reati presupposto dalla legge n. 22 del 9 marzo 2022, art. 3 comma 1 che ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *septiesdecies*, modificato con Legge n. 6 del 22 gennaio 2024
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, entrati nel novero dei reati presupposto con legge del 9 marzo 2022 n. 22 che ha introdotto il nuovo art. 25 *duodevicies*
- Reati transnazionali previsti dalla Legge n. 146/2006

Anche con riferimento al c.d. "WHISTLEBLOWING" e alle modifiche apportate all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 dalla Legge 179 del 30 novembre 2017, nonché da quanto previsto per il recepimento della Direttiva comunitaria 2019/1937, la Società ritiene di aver già regolamentato la fattispecie nelle procedure vigenti, così riducendo il rischio a livello "trascurabile".

Le procedure vigenti e i principi sanciti nel codice etico adottato, infatti, appaiono idonei anche ai fini della prevenzione delle anzidette ipotesi di reato.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231 /2001, costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo adottato da Interfashion la disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare teso a garantire il rispetto delle prescrizioni facenti parte del modello stesso.

Il Modello è formalmente adottato dal Consiglio di Amministrazione, il quale contestualmente provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nonché all'attribuzione allo stesso delle risorse finanziarie ritenute necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

Il Modello così costruito e approvato, unitamente al Codice Etico, alle procedure e protocolli adottati e ai loro aggiornamenti nel tempo, è diffuso a tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione aziendale al fine di renderli edotti sulle responsabilità su ciascuno gravanti e sulle conseguenze del mancato rispetto delle prescrizioni nello stesso contenute.

Al presente Modello è allegato l'organigramma della Società, e sono richiamati i documenti che, rappresentativi dei "Protocolli" sopra elencati, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società.

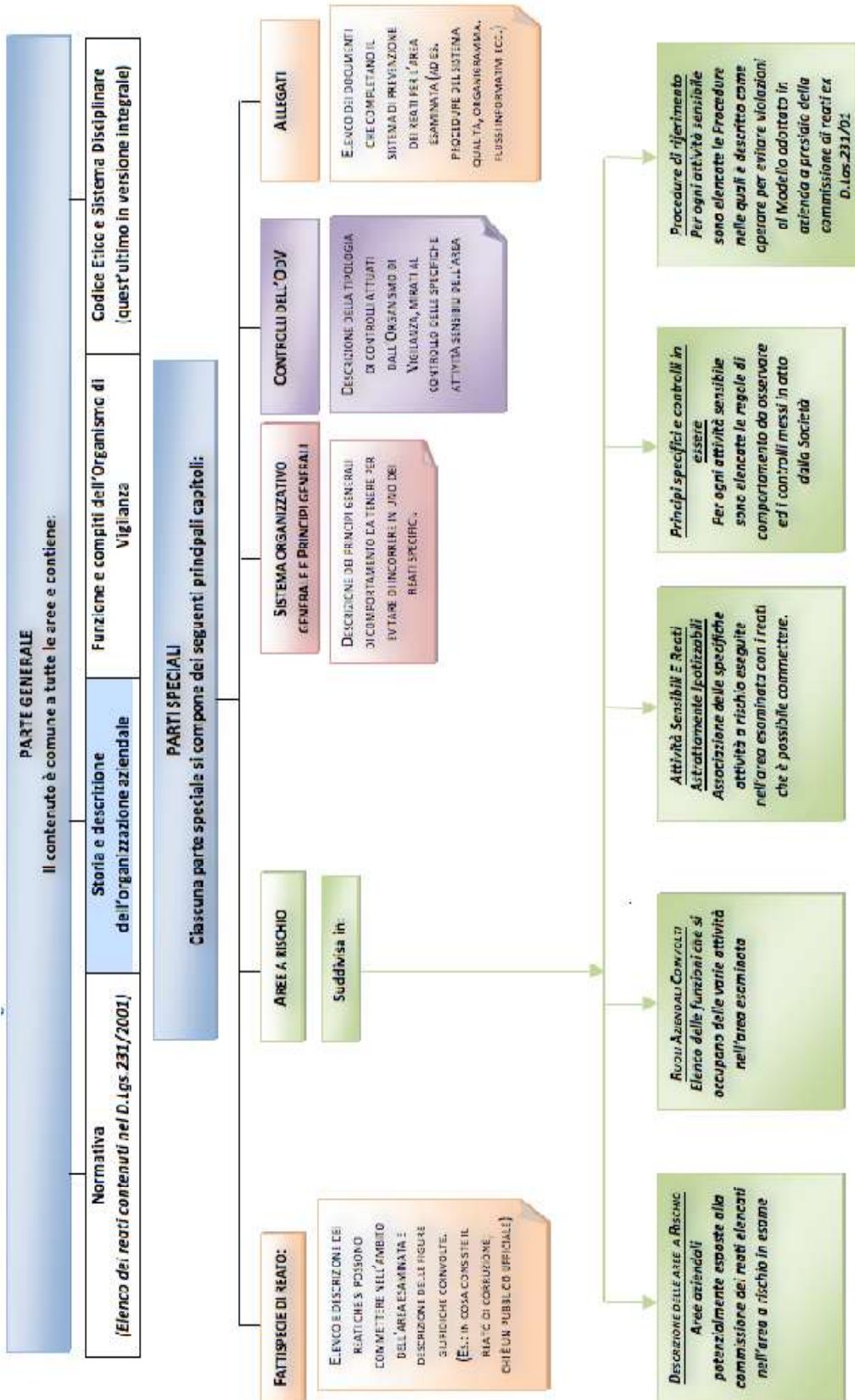
Considerato che il novero dei reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01 è in continua espansione, si ritiene più efficace che il relativo elenco costituisca documento separato; all'occorrenza, infatti, sarà più agevole e tempestiva l'integrazione e/o la modifica.


NOTA GENERALE SULLA DISPONIBILITA' DELLA DOCUMENTAZIONE MO231 / ALLEGATI

TUTTE LE PROCEDURE RICHIAMATE NEL MODELLO ORGANIZZATIVO – PARTE GENERALE E/O PARTI SPECIALI, NELLA VERSIONE PIU' RECENTE APPROVATA DALLA SOCIETA', SONO RACCOLTE IN FORMATO ELETTRONICO SUL DISCO "R" NELLA CARTELLA DI RETE "MODELLO ORGANIZZATIVO DL 231" A DISPOSIZIONE DI TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SOCIETA' CHE, PERTANTO, NE HA LA COSTANTE DISPONIBILITA'.

GLI **ALLEGATI** RICHIAMATI NEL MODELLO ORGANIZZATIVO SONO DISPONIBILI, NELLA LORO VERSIONE PIU' AGGIORNATA, SULLA RETE AZIENDALE O ARCHIVI CARTACEI NELLE RISPETTIVE AREE DI CONSERVAZIONE.

L'INTRODUZIONE DI UNA VERSIONE PIU' AGGIORNATA OVVERO DI NUOVE PROCEDURE E' COMUNICATA A MEZZO POSTA ELETTRONICA E DAL MOMENTO DELLA COMUNICAZIONE I DESTINATARI SI INTENDONO INFORMATI E SONO OBBLIGATI AL RISPETTO DELLE PROCEDURE VIGENTI.



	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

1) IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1 Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore, in esecuzione della delega di cui alla Legge n. 300 del 29 settembre 2000, con il D. Lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (d'ora in poi, per brevità, anche solo il 'Decreto'), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano.

Prima dell'emanazione del Decreto nel nostro ordinamento era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*.

Nel 2001 il legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest* e ha introdotto a carico degli "Enti" un regime di responsabilità definita amministrativa ma, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale per alcune specifiche fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi.

L'elenco dei reati che possono comportare la responsabilità dell'Ente è tassativo ma si deve tener conto che il "catalogo" dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 è in continua espansione.

Tali comportamenti delittuosi implicano la responsabilità dell'Ente se commessi, come specificato all'art. 5 del Decreto, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. *soggetti in posizioni apicale*);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

L'ampliamento della responsabilità mira, quindi, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del Reato.

Tra i provvedimenti previsti, i più gravi sono rappresentati da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dell'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Non necessariamente, tuttavia, l'ente deve sempre e comunque rispondere della commissione del reato.

A tale fine l'adozione di modelli comportamentali specificamente volti a impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione dei "reati-presupposto", costituisce lo strumento attraverso il quale l'ente può andare esente da responsabilità.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'Ente è che esso venga efficacemente attuato.

La normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un "*organismo di vigilanza interno all'ente*" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del predetto Modello.

In altri termini, la specifica colpevolezza dell'Ente si configurerà quando il Reato commesso da un suo soggetto apicale o sottoposto si sia verificato in conseguenza del fatto che l'Ente medesimo non ha predisposto un Modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi e/o che la vigilanza sia stata omessa o risulti insufficiente ("*colpa di organizzazione*").

* * * * *

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

1.2 Riflessioni in tema di novità normative

Di seguito appare utile presentare brevemente le principali e più recenti novità normative rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, oggetto di esame e valutazione da parte della Società per la redazione del presente aggiornamento e delle singole Parti Speciali.

REATI CONTRO LA P.A.

Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001

I reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, dettagliatamente indicati agli artt. 24 e 25 del Decreto, con la specifica delle sanzioni applicabili, hanno subito un aggiornamento con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, art. 1 comma 9 lettera b) n. 1, n. 2 e n. 3.

Il Legislatore, infatti, ha esteso il catalogo dei reati presupposto che possono dar luogo alla responsabilità dell'Ente al reato di "**traffico di influenze illecite**" previsto e punito dall'art. 346 bis c.p., da ultimo aggiornato dalla c.d. "Legge Nordio" n. 114/2024 che ha anche abrogato il delitto di abuso d'ufficio previsto dall'art. 323 c.p.; con riferimento ai reati di concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, di cui agli artt. 317, 319, 319 nella fattispecie aggravata ex art. 319 bis, 319 ter commi 1 e 2, 319 quater, 321, 322 commi 2 e 4 c.p., ha inasprito le sanzioni pecuniarie e ha previsto l'applicabilità delle sanzioni interdittive fino a sette anni, distinguendo i casi di commissione da parte degli apicali o da parte di sottoposti.

Al contempo, però, sempre con la predetta Legge 3/2019, introducendo il comma 5-bis, ha previsto l'applicazione di sanzioni interdittive nella misura meno gravosa (compresa fra tre mesi e due anni) se, prima della sentenza di primo grado, l'Ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Successivamente, con il D.Lgs. 75/2020 il concetto di Pubblica Amministrazione è stato esteso anche all'Unione Europea, inoltre, sono stati inseriti i reati presupposto di:

- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- frode ai danni del Fondo Europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986 n. 898)
- peculato (art. 314 c.p. e 316 c.p.)
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Un'ulteriore integrazione del catalogo dei reati presupposto è avvenuta con Legge n. 137/2023 che ha introdotto la responsabilità degli Enti per:

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)

Il D.L. n. 92/2024, convertito con modificazioni dalla Legge n. 112/2024 (cd. Decreto carcere): ha introdotto nel codice penale la fattispecie di "**indebita destinazione di denaro o cose mobili**" (art. 314 bis c.p.) che è stata inserita tra i reati presupposto di cui all'**art. 25 comma 1 secondo periodo**, ossia limitatamente ai soli fatti che offendano gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

DELITTI INFORMATICI E LEGGE SULLA CYBERSICUREZZA


Art. 24 bis D. Lgs. 231/2001

In data 2 luglio 2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge con le "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*" – c.d. **Legge sulla Cybersicurezza**.

La normativa è di estrema rilevanza anche per l'**ampio ambito di applicazione**: sono infatti coinvolte alcune tipologie di amministrazioni pubbliche, soggetti nel Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica, Organi dello Stato ed enti privati. La Legge sulla Cybersicurezza è intervenuta anche in materia di **RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI** e ha ampliato il novero dei **reati presupposto** previsti dal **D. Lgs. 231/01**.

In particolare, la norma ha:

- disposto un **aumento delle sanzioni** previste per i reati informatici richiamati all'art. 24 bis

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

- introdotto l'art. **24 bis comma 1-bis** per sanzionare l'ente ritenuto responsabile della nuova fattispecie di reato di cui all'art. **629 comma 3 c.p.** – "**estorsione informatica**"
- abrogato l'art. 615 quinquies c.p.
- introdotto il nuovo art. **635 quater.1** "**detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico**".

Di rilievo la circostanza per cui la Legge sulla Cybersicurezza ha introdotto alcune **preclusioni all'assunzione negli enti privati di personale** che abbia ricoperto specifici ruoli presso alcune pubbliche amministrazioni centrali.

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Art. 25-bis 1 D. Lgs. 231/2001

Con la Legge 27 dicembre 2023, n. 206 l'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 è stato ampliato per prevedere la tutela del c.d. "Made in Italy" e, quindi, la responsabilità dell'ente nei casi di detenzione per la vendita di prodotti industriali con segni mendaci.

REATI SOCIETARI

Art. 25-ter D. Lgs. 231/2001 (Reati Societari)

La Legge n. 190/2012 recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", è stata poi sostituita dalla Legge n. 38 del 15 marzo 2017, art. 6 comma 1 che ha modificato le sanzioni applicabili: sono state approvate previsioni volte a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, in considerazione degli standard internazionali di contrasto alla corruzione, nonché della Convenzione Onu di Merida e della Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo.

Si è quindi visto un rafforzamento delle sanzioni penali anche nel settore privato con modifica l'art. 2635 c.c. che ora punisce anche la c.d. "corruzione tra privati" e, con l'introduzione dell'art. 2635 bis c.c., è punita anche l'istigazione a tale reato.

Risulta ampliato l'elenco dei soggetti attivi punibili, comprendendo anche coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori. Ovviamente per la punibilità dell'Ente è necessario che l'autore del fatto reato abbia agito nell'interesse dell'Ente di appartenenza.

Con il D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, il Legislatore italiano, in attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere, ha introdotto il nuovo reato di "*false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*" che, a decorrere dal 3 luglio 2023, costituisce il reato presupposto previsto dalla lettera s-ter dell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01.

REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

Art. 25 quinquies comma 1 lettera a) D. Lgs. 231/2001

L'art. 1 della Legge n.199/16 ha sancito la responsabilità amministrativa dell'Ente nel caso di commissione del reato di cui all'art. 603 bis c.p. "*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" il c.d. "*caporalato*", previsto dall'art. 25quinquies comma 1 lettera a) del D. Lgs. 231/01.

REATI IN MATERIA DI RICICLAGGIO

Art. 25-octies D. Lgs. 231/2001 (Reati di Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) e Art. 25-octies 1. (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

Il D. Lgs. 184 dell'8 novembre 2021, relativo alla "Lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti", in attuazione della direttiva europea (UE) 2019/713, ha modificato la rubrica e i commi dell'art. 493-ter del regio decreto n.1398 del 19 ottobre 1930, ha inserito nel codice penale l'art. 493-quater (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

La Legge n. 137/2023 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01, quale reato presupposto, il reato previsto dall'art. 512 bis c.p.,

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

modificato dal D.L. 19/2024

Il **nuovo art. 25-octies.1** contempla i seguenti reati:

- **Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti**
(art. 493-ter regio decreto n.1398 del 19 ottobre 1930)
- **Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti**
(art. 493-quater inserito da D.Lgs. n. 184 del 8 novembre 2021)
- **Frode informatica**
(art. 640-ter c.p.)
- **Trasferimento fraudolento di valori**
(art. 512-bis c.p.)

Il Legislatore, poi, con il D.Lgs. n. 195 sempre dell'8 novembre 2021, in attuazione della direttiva UE 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale, ha apportato modifiche al codice penale relativamente ai "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01.

In particolare, sono state apportate modifiche ai seguenti articoli del codice penale contemplati dal D.Lgs.n.231/01:

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

La normativa è finalizzata a definire un'operatività comune a tutti gli Stati membri per individuare i requisiti minimi della rilevanza penale delle diverse condotte che rientrano nella vasta fenomenologia del riciclaggio.

Lo scopo è quello di prevenire il **c.d. forum shopping**, cioè il rischio che il riciclatore possa scegliere lo Stato membro in cui commettere il reato in ragione di eventuali vuoti legislativi, dell'esistenza di previsioni incriminatrici o trattamenti sanzionatori più favorevoli e/o al fine di approfittare della presenza di ostacoli alla cooperazione internazionale.

La novità più evidente è data dall'**estensione della punibilità dei delitti di riciclaggio anche ai delitti colposi e alle contravvenzioni** (artt. 648-648-ter.1 c.p.).

Inoltre, con le nuove disposizioni, il denaro, i beni o le utilità oggetto delle condotte costitutive dei reati di cui agli artt. 648-bis e 648-ter.1 c.p. possono provenire indifferentemente da qualsiasi reato, ciò significa che i reati presupposto che generano i beni riciclati possono essere anche contravvenzioni e delitti colposi.

L'ampliamento dei reati presupposto consente, quindi, di perseguire vicende di riciclaggio ancora più ampie rispetto a quelle attualmente perseguibili in applicazione della normativa vigente.

Nell'ottica della proporzionalità della pena il legislatore ha previsto un incremento sanzionatorio nei casi in cui il reato risulti commesso nell'esercizio di attività professionale e una riduzione della pena nei casi in cui il reato presupposto sia una fattispecie bagatellare.

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Art. 25 novies D. Lgs. 231/2001

L'articolo 25 novies del D.Lgs. 231/01 è stato introdotto con la legge 99/2009 e riguarda specificamente la responsabilità amministrativa degli enti per i reati in materia di violazione del diritto d'autore. Questa norma prevede che, in caso di commissione dei reati previsti dall'articolo 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 633/1941 (legge sul diritto d'autore), l'ente possa essere sanzionato.

La Legge 93/2023 ha introdotto una nuova fattispecie di reato in materia di pirateria digitale. Questo reato, insieme ad altri già previsti, rientra nel perimetro dell'articolo 25 novies, rendendo gli enti più soggetti a responsabilità in caso di violazioni del diritto d'autore, anche in relazione alla **pirateria digitale**.

Le più recenti modifiche legislative, come la Legge 166/2024, hanno introdotto nuovi reati presupposto, ampliando ulteriormente la portata dell'articolo 25 novies. Questo significa che un numero maggiore di reati in materia di diritto d'autore possono ora portare alla responsabilità amministrativa degli enti, anche nel caso in cui siano commessi da

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

persone che agiscono nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. La responsabilità dell'ente, infatti, è stata estesa anche alle ipotesi previsti dagli artt. 174-ter e 174-sexies e 181-bis della legge 633/1941.

REATI AMBIENTALI

Art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001

In data 16 giugno 2025 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 82 del 6 giugno 2025, recante “*Modifiche al Codice penale, al Codice di procedura penale e altre disposizioni per l’integrazione e l’armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*”. La norma è entrata in vigore il 1° luglio 2025.

Tale provvedimento, tra le altre novità, ha apportato modifiche al testo dell’articolo 727-bis del Codice penale, relativo all’uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari appartenenti a specie animali o vegetali selvatiche protette, nonché all’articolo 733-bis, che disciplina la distruzione o il deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto. Entrambi gli articoli rientrano nel novero dei c.d. “Reati ambientali” di cui all’Art. 25-undecies del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Con il Decreto-legge n. 116/2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale l’8 agosto 2025, recante “*Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell’area denominata **Terra dei fuochi**, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi*” il Legislatore ha introdotto nuove rilevanti modifiche nell’ambito della normativa ambientale, anticipando taluni contenuti della recente Direttiva (UE) n. 2024/1203 in materia di tutela penale dell’ambiente. Il D.L. n. 116/2025 risponde, in particolare, ad esigenze di tipo ambientale e di ordine e sicurezza pubblica, al fine di assicurare il contrasto delle attività illecite in materia di rifiuti e del fenomeno dei roghi tossici di rifiuti urbani e speciali che mettono in pericolo la vita e l’incolumità delle persone, oltre alla necessità di dare esecuzione alla sentenza della Corte europea dei diritti dell’uomo del 30 gennaio 2025, con la quale l’Italia è stata condannata per non aver adottato tempestivamente interventi preventivi e repressivi volti a prevenire i rischi connessi alle attività illecite svolte nella c.d. Terra dei Fuochi.

Il Decreto incide sulla disciplina penale sostanziale e sulla legislazione complementare, compresa la responsabilità da reato dell’ente; in particolare, l’art. 6 del D.L. n. 116/2025 ha disposto la modifica dell’art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001, dedicato ai reati ambientali, da un lato, ampliando il novero dei reati-presupposto e, dall’altro lato, modificando i reati-presupposto già previsti e disciplinati dal D.Lgs. n. 152/2006 (**Testo Unico Ambiente**).

Sotto il primo profilo, il D.L. ha aggiunto alla categoria dei reati-presupposto le seguenti fattispecie:

1. reato di omessa bonifica ex art. 452-terdecies c.p.;
2. impedimento del controllo ex art. 452-septies c.p.;
3. combustione illecita di rifiuti ex art. 256-bis, D.Lgs. n. 152/2006, novellato in senso più repressivo;
4. abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari ex art. 255-bis, D.Lgs. n. 152/2006 e, abbandono di rifiuti pericolosi ex art. 255-ter D.Lgs. n. 152/2006, che estende le condotte previste dagli artt. 255 e 255 bis ai rifiuti pericolosi.


Sotto il secondo profilo, il Decreto ha apportato modifiche al testo di talune fattispecie previste dal Testo Unico Ambiente, già annoverate alla categoria dei reati-presupposto ex art. 25-undecies. In particolare, la riforma è intervenuta rispetto alle seguenti fattispecie:

1. attività di gestione di rifiuti non autorizzati prevista dall’art. 256, D.Lgs. n. 152/2006, introducendo modifiche sanzionatorie in aumento;
2. violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari ex art. 258, D.Lgs. n. 152/2006;
3. 259, D.Lgs. n. 152/2006 che, oltre a mutare la propria rubrica da “Traffico illecito di rifiuti” in “Spedizione illegale di rifiuti”, acquisisce natura delittuosa.

Il Decreto ha previsto un inasprimento dell’apparato sanzionatorio, con un aumento delle quote minime e massime delle sanzioni pecuniarie previste, e ha ampliato i casi di applicabilità delle sanzioni interdittive in caso di condanna dell’ente previste dall’art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001.

Al contempo, ha anche introdotto una nuova circostanza attenuante in caso di commissione **colposa** dei reati individuati dall’art. 259-ter D.Lgs. n. 152/2006, prevedendo una diminuzione della pena.

REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001

Per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 109/2012, avvenuto il 9 agosto 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti si è arricchito del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsti dall'art. 22 comma 12 bis del D. Lgs. n.286/98.

In forza dell'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017 l'Ente è ritenuto responsabile anche per i reati di immigrazioni clandestine previsti dall'art. 12 commi 3, 3bis, 3ter e 5 del D. Lgs. n. 286/98. Le sanzioni previste a carico dell'Ente in caso di commissione dei predetti reati a suo vantaggio e interesse sono anche state aumentate con il D.L. n. 20/2023.

Inoltre, il D.L. 21 ottobre 2024, n. 145, convertito dalla L. 9 dicembre 2024, n. 187, ha apportato modifiche all'originario art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001, per introdurre nuove fattispecie di reato per gli enti, relativamente allo sfruttamento del lavoro irregolare.

REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA

Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001

La Legge n. 167 del 20 novembre 2017, con il comma secondo dell'art. 5, ha previsto l'introduzione al D. Lgs. 231/2001 dell'art. 25 *terdecies* e ha così sancito la responsabilità a carico degli Enti che commettono i reati di razzismo e xenofobia previsti dalla Legge n. 654 del 13 ottobre 1975, art.3 comma 3 *bis*.

FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

Art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001

Altra integrazione del D.Lgs. 231/01 è stata effettuata con Legge n. 39 del 3 maggio 2019 che ha sancito la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (L. 401/1989). La fattispecie costituisce il "nuovo" art. 25 *quaterdecies* del decreto legislativo n. 231/2001.

REATI TRIBUTARI

Art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001

Con la Legge n. 157/19 di conversione del D.L. 124/157, entrata in vigore il 25 dicembre 2019, il novero dei reati presupposto è stato ampliato ulteriormente e così è stato aggiunto anche l'art. 25-*quinquiesdecies* intitolato "Reati tributari".

Con tale previsione l'Ente può essere sanzionato in caso di commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74.

La responsabilità dell'Ente in materia tributaria è stata ulteriormente estesa ad altre fattispecie di reati tributari commessi a danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea, giusto D. Lgs. n. 75/2020, in vigore dal 30 luglio 2020.

REATI DOGANALI


Art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001

Con il D. Lgs. 75/2020 il Legislatore ha sancito la responsabilità degli Enti anche per i reati di contrabbando previsti dal D.P.R. n. 43/1973.

Successivamente, il D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024, entrato in vigore il 4 ottobre 2024, in materia di dogane e accise ha modificato l'art. 25-*sexiesdecies* eliminando, al comma 1, il riferimento al DPR n. 43/1973 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale) ormai abrogato e inserendo, tra i reati presupposto, quelli in materia di **accise**.

DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

Art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/2001

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

In data 23 marzo 2022, a seguito di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, è entrata in vigore la Legge n. 22 del 9 marzo 2022 avente ad oggetto “*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*”.

Con tale norma il legislatore ha voluto riformare i reati contro il patrimonio culturale e, così, ha rivisto in maniera organica la disciplina sanzionatoria in materia di tutela dei beni culturali e del paesaggio.

L’art. 3 comma 1 della predetta Legge n. 22/2022, è intervenuto anche a modificare il D. Lgs. 231/01 e ha, così, esteso la responsabilità degli Enti a una nuova tipologia di reati commessi contro il patrimonio culturale.

A decorrere dal 23 marzo 2022, quindi, l’Ente può essere ritenuto responsabile anche in relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-*bis* (Furto di beni culturali), 518-*ter* (Appropriazione indebita di beni culturali), 518-*quater* (Ricettazione di beni culturali), 518-*octies* (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali), 518-*novies* (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali), 518-*decies* (Importazione illecita di beni culturali), 518-*undecies* (Uscita o esportazione illecite di beni culturali), 518-*duodecies* (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) e 518-*quaterdecies* (Contraffazione di opere d’arte) del codice penale.

In alcuni casi possono essere applicate all’ente anche le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

Art. 25 *duodecies* D. Lgs. 231/2001

La sopra citata Legge n. 22 del 9 marzo 2022 ha ampliato la responsabilità dell’Ente anche in relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-*sexies* (Riciclaggio di beni culturali) e 518-*terdecies* (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) del codice penale.

Inoltre, ha previsto l’applicazione della sanzione **dell’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività**, ai sensi dell’articolo 16, comma 3.2, nel caso in cui l’ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

DELITTI CONTRO GLI ANIMALI

Art. 25 *undecies* D. Lgs. 231/2001

In data 16 giugno 2025 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 82 del 6 giugno 2025, recante “*Modifiche al Codice penale, al Codice di procedura penale e altre disposizioni per l’integrazione e l’armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*”. La norma è entrata in vigore il 1° luglio 2025.

La Legge è intervenuta anche sul D. Lgs. 231/01, introducendo il nuovo art. 25-*undecies*, rubricato “*Delitti contro gli animali*”, nell’ambito del quale l’Ente potrà incorrere nella responsabilità in caso di:


1. uccisione di animali (Art. 544-*bis* C.p.);
2. maltrattamento di animali (Art. 544-*ter* C.p.);
3. organizzazione di spettacoli vietati con sevizie (Art. 544-*quater* C.p.);
4. promozione di combattimenti tra animali (Art. 544-*quinquies* C.p.);
5. uccisione o danneggiamento di animali altrui (Art. 638 C.p.).

In caso di condanna dell’ente per uno dei reati sopra indicati, potranno essere applicate anche le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001, e precisamente: a) interdizione dall’esercizio dell’attività b) sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni legate al reato c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo per i servizi pubblici essenziali d) esclusione da contributi, agevolazioni, finanziamenti o sussidi, con eventuale revoca di quelli già ottenuti e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI – c.d. “WHISTLEBLOWING”

In data 30 novembre 2017, con la Legge n. 179, è stata introdotta nel nostro ordinamento la tutela del dipendente che segnala illeciti, anche detto **WHISTLEBLOWER**.

Successivamente, con D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, il legislatore ha introdotto nuove regole a tutela **dei soggetti** che segnalano comportamenti scorretti nonché violazioni di leggi, nazionali e comunitarie, e regolamenti.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

La norma citata prevede una serie di attenzioni e obblighi non solo per le Pubbliche Amministrazioni, ma anche per le aziende private, dotate o meno del Modello di Organizzazione e Gestione.

I soggetti del settore pubblico sono le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, anche se quotate.

Mentre i soggetti del settore privato sono quelli che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- adottano modelli organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001.

La normativa prevede tre diversi **canali di segnalazione**: interno all'ente, esterno gestito dall'ANAC e la divulgazione pubblica.

I Modelli di Organizzazione e Gestione adottati dai soggetti del settore privato ai sensi del D. Lgs. 231/01 devono prevedere i canali di segnalazione interni, il divieto di ritorsioni e il relativo sistema disciplinare.

Interfashion da sempre pone molta attenzione alle segnalazioni, da parte di tutti i dipendenti, di illeciti possibili o accertati.

I SOGGETTI

La tutela è finalizzata a proteggere i **segnalanti** – c.d. *whistleblowers* - da eventuali ritorsioni ed è rivolta ai soggetti individuati specificamente dalla normativa e, quindi, in forza di quella più recente, a: *dipendenti, collaboratori autonomi, liberi professionisti che prestano consulenze per l'ente, volontari e tirocinanti anche se non retribuiti, azionisti, amministratori, ex dipendenti, lavoratori in prova o anche solo candidati a posizioni lavorative*. Sono tutelati anche i *facilitatori* del segnalante, i *parenti* entro il IV grado se nel medesimo contesto lavorativo, i *colleghi* con rapporto abituale e corrente, gli *enti* di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso.

L'OGGETTO

La normativa più recente ha ampliato le condotte oggetto delle possibili segnalazioni che, quindi, non si limitano alle sole condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, alle violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente.


Oggi, infatti, la disciplina a tutela del c.d. *whistleblower* si applica alle **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su tentativi di nasconderle.

Le segnalazioni, quindi, **possono avere a oggetto**, tra le altre:

- i)* condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione;
- ii)* violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii)* violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Restano invece **escluse le contestazioni legate a un interesse di carattere personale del segnalante**, che attengono ai rapporti individuali di lavoro, nonché quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

Il termine “condotta illecita” ha un’accezione piuttosto ampia e non necessita che il segnalante effettui una improba valutazione in merito alla tipologia della fattispecie che va a segnalare. E’ semplicemente richiesto che il segnalante creda in buona fede che i fatti segnalati siano veri: i motivi personali sono considerati irrilevanti. I fatti segnalati devono, inoltre, essere adeguatamente provati o provabili ma la ritorsione si presume.

IL CANALE DI SEGNALAZIONE

La normativa prevede l’istituzione di canali di segnalazione che devono garantire la piena tutela e la riservatezza per il segnalante e per l’argomento segnalato.

Interfashion, alla luce delle novità legislative, ha istituito un canale per le segnalazioni del *whistleblower* e nominato l’Organismo di Vigilanza quale GESTORE del canale, soggetto autonomo e formato in materia.

Il Gestore riceve le segnalazioni tramite:

- casella di posta elettronica (canale informatico)
- in forma scritta all’indirizzo del Presidente dell’Odv
- oralmente chiamando uno dei numeri indicati come recapiti dell’Odv
- su richiesta del segnalante, con incontro in presenza previo appuntamento da richiedere a uno dei componenti dell’Odv che lo fisserà in un tempo ragionevole

Sul sito internet della Società sono pubblicate le informazioni necessarie per l’effettuazione della segnalazione.

Il Gestore, ricevuta una segnalazione, provvede a:

- **rilasciare** al segnalante di avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione
- **interloquire** con il segnalante
- **dare seguito** alle segnalazioni, con adozione di azioni utili a valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate
- **dare riscontro** delle segnalazioni entro 3 mesi con comunicazione al segnalante delle informazioni relative al seguito che è stato dato o che intende dare alla segnalazione

La segnalazione effettuata in forma orale (tramite linea telefonica non registrata o incontro diretto) sarà documentata mediante verbale sottoscritto dai presenti, previa verifica da parte della persona segnalante.

La Società ha adottato una **policy** specifica in materia di **WHISTLEBLOWING** e con essa impone espressamente il **DIVIETO DI RITORSIONE**.


La procedura, inoltre, relativamente alle segnalazioni del *whistleblower*, indica:

- le informazioni chiare relative al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne
- il luogo dove sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro le informazioni relative alle modalità di segnalazione
- le modalità per rendere accessibili le informazioni sulle modalità di segnalazione alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Fondazione
- le modalità di pubblicazione sul sito internet delle informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito
- le modalità e i tempi di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

SANZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/01 prevede sanzioni nel caso di violazione delle misure di tutela dei *whistleblowers* (ritorsioni) o della procedura adottata; istituisce, inoltre, sanzioni in caso di segnalazioni infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

Sul punto vedasi l’apposito paragrafo 10 – sez. V.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

1.3 Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;
- II. sanzioni interdittive;
- III. confisca;
- IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (Art. 26 D. Lgs. 231/01 comma 1)

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (Art. 26 D. Lgs. 231/01 comma 2).

I - Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1.000 (mille), mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II - Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni dei reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente **sia all'esito del giudizio** e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, **sia in via cautelare**, ovvero quando vi siano:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

III - La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

IV - La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

Per completezza, infine, deve osservarsi che l’Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili della società qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.4 L’adozione e l’attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell’Ente, distinguendo tra reati commessi da apicali e reati commessi da sottoposti.

In particolare, l’art. 6, comma I, prescrive che, nell’ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l’Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo ‘Modello’) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un Organismo, indipendente e con poteri autonomi di iniziativa e controllo, che vigili sul funzionamento e l’osservanza del Modello e ne curi l’aggiornamento (Organismo di Vigilanza; di seguito, anche ‘OdV’);
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’anzidetto OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che la società debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

L’art. 7 del Decreto prevede che, in caso di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l’Ente sarà chiamato a rispondere solo nell’ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Inoltre, sancisce che qualora l’ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e’ comunque esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La stesso art. 7, poi, introduce due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell’esonero della responsabilità dell’Ente per entrambe le ipotesi di reato (soggetti apicali o in posizione subordinata).

Al terzo e quarto comma della predetta norma, infatti, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell’organizzazione;
- l’efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell’organizzazione; assume rilevanza, altresì, l’esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Sotto un profilo formale, pertanto, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione. Tuttavia, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell’esimente prevista dal legislatore.

Il Modello, ai fini dell’esimente, deve essere un apparato dinamico che permetta all’Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

2) LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA

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

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria.

Le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” sono state diffuse da Confindustria nel marzo 2002, integrate nell'ottobre 2002 con un'appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel Decreto con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, per tener conto delle modifiche derivanti dalla introduzione di nuovi reati presupposto nonché del forte impatto sul sistema 231 derivante dalla legge di riforma del risparmio (L. 262/2005) e dalla nuova normativa sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs 81/2008).

Nel 2014 sono state adeguate alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute e, da ultimo, nel 2021, tali Linee guida sono state aggiornate in merito alle nuove fattispecie di reato. Confindustria, in tale revisione, ha colto l'occasione per evidenziare l'importanza di una gestione dei rischi integrata con una *compliance* a tutto tondo, utile per la razionalizzazione dei processi e delle attività, il miglioramento in termini di efficacia delle attività di *compliance*, nonché per l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo e di gestione dei rischi delle singole organizzazioni.

Il documento fornisce, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) ed i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *Risk Assessment* e *Risk Management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- a) identificazione dei rischi e dei protocolli;
- b) adozione di alcuni strumenti generali tra cui in particolare Codice Etico con riferimento ai reati del Decreto e Sistema Disciplinare;
- c) individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

3) IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTERFASHION SPA

3.1 Interfashion

Interfashion Spa (di seguito per brevità, anche solo 'Interfashion' o 'Società') è una società italiana che dal 1992 è specializzata nella produzione e distribuzione di abbigliamento, gestendo marchi di grande importanza sul mercato nazionale e internazionale.

Inizialmente parte del gruppo Stefanel oggi ha, quale socio unico, Strava srl.

La "nuova" Interfashion intende puntare sul proprio brand femminile di punta e, comunque, su prodotti caratterizzati da qualità, attenzione ai dettagli e design originale.

L'azienda attualmente ha una forte connotazione internazionale, soprattutto europea, e ha come obiettivo quello di consolidare il mercato italiano.

Già quale società del gruppo Stefanel era dotata di Codice Etico e procedure interne ma, nella nuova veste, ha deciso di rinnovare, contestualmente all'adozione del presente Modello.

3.2 L'Attività di Interfashion

Sede legale a Rimini, in Via Coriano 58/90 e show room a Milano, Via Tortona 35.

La Società svolge principalmente attività di la produzione, l'importazione, l'esportazione e il commercio, sia all'ingrosso che al dettaglio, di articoli e prodotti di abbigliamento in genere, di accessori per l'abbigliamento nonché l'assunzione di rappresentanze e licenze per i beni oggetto dell'attività sociale.

Nello svolgimento della propria attività aziendale la Società si rivolge a un mercato di alto livello qualitativo e, pertanto, mantiene una costante attenzione alle attese della clientela, con l'obiettivo di garantire sempre un elevatissimo standard.

Interfashion dedica anche grande considerazione agli aspetti etici dell'impresa e adotta le migliori tecniche disponibili per la mitigazione degli impatti derivanti dalle proprie attività, mirando sempre all'eccellenza.

L'attività aziendale è garantita da un sistema di *corporate governance* adeguato alla dimensione e alla struttura aziendale.

In tale contesto, Interfashion, sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 in modo da implementare un sistema strutturato e idoneo a prevenire il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati in suddetto Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

3.3 L'adeguamento di Interfashion alle previsioni del Decreto.

La società è sensibile alle aspettative dei propri *stakeholders* in tema di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari ed è consapevole dell'opportunità di integrare, nel proprio sistema di controllo interno, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto e le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Il processo di costruzione del Modello di Organizzazione ha preso le mosse da un'attenta analisi delle caratteristiche dell'ente.

Sono stati, infatti, effettuati colloqui con i soggetti che ricoprono posizioni apicali e con tutti i responsabili di area, al fine di ottenere tutte le informazioni necessarie a conoscere la Società (mappatura di tutte le attività) e quindi indispensabili per la costruzione del presente modello.

Una parte delle informazioni è stata ricavata dall'esame della documentazione prodotta dall'ente.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

La valutazione delle attività a rischio di commissione dei reati presupposto è stata eseguita a cura dei consulenti incaricati della redazione del modello, con la partecipazione e l'assistenza di soggetti interni, rappresentanti del management aziendale, ferma restando la responsabilità e autonomia del management in tale analisi.

L'iter utilizzato per la realizzazione della cosiddetta mappatura dei rischi è costituito di cinque fasi fondamentali di seguito riportate:

- individuazione ed elencazione delle attività svolte in azienda;
- individuazione delle attività associabili ai reati definiti nel Decreto;
- individuazione dei rischi di commissione dei reati, associati alle attività identificate;
- valutazione della significatività dei rischi e quindi dell'attività che li ha originati;
- definizione delle misure volte ad eliminare, ed ove non possibile ridurre, la probabilità di commissione del reato.


Per la valutazione della significatività dei rischi di reato, i componenti del gruppo di lavoro si sono basati su dati oggettivi (ad es. accadimenti passati), sulla presenza e applicazione di procedure operative e, più in generale, su ogni dato o informazione collegata alle variazioni della struttura della Società. Tale valutazione è stata realizzata secondo criteri di giudizio generali, verificabili a un controllo indipendente, riproducibili e soddisfacenti le condizioni di trasparenza.

Nello specifico, per ciascun reato preso in considerazione dal D. Lgs. 231 e a seguito di una breve spiegazione della fattispecie, il gruppo di lavoro si è confrontato e ha effettuato la seguente analisi:

- a) Indicazione dei ruoli aziendali coinvolti dalla possibile commissione del reato preso in considerazione.
- b) Attribuzione di un punteggio da 1 (minor rischio) a 5 (maggior rischio) alla frequenza di accadimento della situazione che può rendere possibile la commissione del reato; tale frequenza non è in nessun modo l'espressione della volontà dell'ente.
- c) Attribuzione di un punteggio da 1 (minor rischio, inteso come evento mai accaduto) a 5 (maggior rischio, inteso come evento accaduto e reiterato) alla *serie storica*, intesa come effettivo accadimento della commissione del reato nella storia della società.
- d) Attribuzione di un punteggio da 1 (minor rischio, laddove siano presenti procedure specifiche e ben formalizzate) a 5 (maggior rischio, in caso di assenza di procedure) ai controlli, intesi come procedure già attivate in azienda e sistemi di controllo già implementati.
- e) Attribuzione di un punteggio da 1 (minor rischio, laddove per la tipologia del reato esaminato siano previste dalla norma solo sanzioni pecuniarie) a 5 (maggior rischio laddove per la tipologia del reato esaminato siano previste dalla norma anche sanzioni interdittive) all'impatto, inteso come effetto dell'accadimento del reato in termini di sanzioni sulla società ed eventuale contestazione della responsabilità amministrativa della società.
- f) Determinazione del livello di rischio (come elevato, medio e basso) espresso come media dei punteggi di cui ai punti b), c), d) ed e).

Di tali risultati è stato calcolato, infine, il valore medio ottenendo così, per ciascuna fattispecie di reato, il valore di rischio espressione della valutazione del gruppo di lavoro.

Terminato il processo di acquisizione delle informazioni e di mappatura dell'ente, è stato possibile redigere la presente versione del Modello di Organizzazione e Gestione, costituito da una parte generale, che richiama la normativa applicabile, e da parti speciali, strutturate su misura per Interfashion, riconducendo le prescrizioni normative alla realtà aziendale e descrivendo le modalità applicative e le misure adottate per rendere l'organizzazione e la gestione conformi a tali prescrizioni.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

4) IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI INTERFASHION

Il modello di *governance* di Interfashion e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo è stato creato tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

4.1 Il modello di *governance* di Interfashion

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Interfashion ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale.

Il sistema di *corporate governance* di Interfashion risulta, pertanto, attualmente così articolato:

– **Assemblea:**

L'assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

– **Consiglio di Amministrazione:**

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva all'Assemblea dei Soci.

– **Organo di controllo:**

L'organo di controllo, composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti, dura in carica per 3 esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

– **Revisore legale e dei conti:**

L'Assemblea sociale di Interfashion ha affidato l'incarico a una società di revisione.

4.2 L'assetto organizzativo di Interfashion

4.2.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Board of Directors è l'organo al quale è affidata la gestione della società; tale organo è investito di tutti i poteri per l'amministrazione della società, con facoltà di compiere tutti gli atti necessari nonché opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva all'assemblea dei soci.

4.2.3 Le Aree e le Sotto Aree Aziendali

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.


A tal fine, l'attività sociale è suddivisa in aree e sotto-aree aziendali come indicato nell'organigramma aziendale, disponibile per tutti i dipendenti aziendali.

4.2.4 Il sistema di gestione della qualità

Interfashion, a oggi, non ha ritenuto necessario dotarsi di un sistema di gestione integrato certificato da un ente terzo. In ogni caso, la Società ha definito una politica della qualità, monitora l'efficacia di applicazione del proprio sistema e ne promuove la condivisione a tutti i livelli organizzativi.

4.2.5 Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Nell'intento di proseguire lungo un sentiero di crescita, la società ha puntato a un'organizzazione sempre più efficace e capillare.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la stessa ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società: l'Organigramma.


Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree e le figure apicali di ciascuna area / sotto area;

La società si è inoltre dotata di un mansionario, ove è riportata una descrizione dei soggetti presenti in ciascuna area aziendale e delle funzioni da questi svolte.

Tali documenti, che specificano precisamente la struttura organizzativa, sono stati predisposti dalla Direzione Aziendale e sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

Per un approfondimento sulla struttura di Interfashion in essere al momento della redazione del presente modello, si rimanda agli allegati alla presente Parte Generale.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

5) IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN INTERFASHION

5.1 I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Interfashion è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e le procure, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Il livello di autonomia e il potere di rappresentanza attribuiti ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura o in relazione a specifiche attività.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società istituisce, con l'adozione del Modello, un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV e l'Organo di controllo, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

5.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in Interfashion

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Interfashion ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma e dal Mansionario aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad assegnare ad alcuni dei responsabili di azienda i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze.

Si intende per "*delega*" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e riportate nell'Organigramma Aziendale.

Si intende per "*procura*" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.


Le procure sono regolarmente formalizzate attraverso atti notarili e iscritte al Registro Imprese mentre le deleghe sono comunicate mediante lettere di incarico, puntualmente protocollate, oltre che firmate "per accettazione" dal destinatario.

Considerato che in ambito "231" il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza", ai fini della prevenzione dei reati, e deve consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale, si precisa che ciascun atto di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione a esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.


Le deleghe e le procure in Interfashion sono iscritte al Registro Imprese, se richiesto dalla normativa vigente. Le stesse sono inoltre raccolte e organizzate secondo la struttura aziendale a cui corrispondono e sono poste sempre a disposizione di tutti i soggetti aziendali, ovvero di terzi interessati, presso la sede della Società.

Il sistema di deleghe e procure, come sopra delineato, è costantemente monitorato e aggiornato a seguito delle determinazioni del Consiglio di Amministrazione, in ragione delle modifiche che dovessero intervenire nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

6) PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE


Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Interfashion ha messo a punto un sistema di procedure e prassi volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi dettati dalle leggi e dalle altre disposizioni legislative, regolamentari e autorizzative sia comunitarie, nazionali che locali, attinenti alle attività svolte.

In particolare, le procedure e le prassi approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, ai sistemi informativi, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire a una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

7) IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione di Interfashion prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di *budget* e la presenza di flussi formalizzati di *reporting* su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) a inizio di esercizio.

7.1 Fase di programmazione e definizione del budget

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, il processo di definizione del *budget* assicura:

- la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta tra l'altro a garantire una adeguata segregazione delle funzioni;
- l'adozione di modalità corrette e omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti funzioni aziendali.


Una volta definito il *budget* annuale di risorse disponibili a livello di ciascuna Area e di ogni specifico prodotto, i dirigenti responsabili ne curano la successiva articolazione in sub-obiettivi e piani di attività.

7.2 Fase di consuntivazione

In questa fase, la Direzione Aziendale in collaborazione con i referenti delle aree coinvolte, garantisce la costante verifica circa la coerenza tra quanto preventivato e quanto effettivamente realizzato.

Tale funzione, infatti, provvede a monitorare gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget*, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

Qualora, in tale fase, emergano importanti scostamenti dal *budget* o anomalie di spesa significative, la Direzione Aziendale è tenuta a informare l'OdV in base a quanto stabilito nei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza stesso.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

8) L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI INTERFASHION

8.1 La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, la Società nomina un OdV monocratico o collegiale, tenendo conto della propria dimensione e della propria organizzazione.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, ai commi 4 e 4-bis, prevede rispettivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni, le funzioni dell'Organo di Vigilanza possono essere svolte direttamente dall'organo dirigente;
- nelle società di capitali, le funzioni dell'Organo di Vigilanza possono essere svolte dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza e dal Comitato per il Controllo della Gestione.

La nomina dell'OdV è riservata al Consiglio di Amministrazione; con la medesima delibera, viene fissato il compenso spettante all'OdV per l'incarico svolto.

Per quanto concerne l'attività ordinaria, l'Organismo di Vigilanza si interfaccia con il Consiglio di Amministrazione.

8.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata minima di un anno e massima di tre anni e può essere rinnovato. La durata minima di ciascun rinnovo è di un anno e la massima è di tre anni.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca, per giusta causa, dell'OdV da parte dell'organo che l'ha nominato;
- rinuncia dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- decadenza automatica per una delle cause di seguito previste.

In caso di scadenza dell'incarico, l'OdV mantiene i suoi compiti fino all'insediamento del nuovo OdV che è nominato senza indugio dal Consiglio di Amministrazione. In caso di revoca o rinuncia, il nuovo OdV deve essere nominato sempre senza indugio.

In particolare, la revoca dell'OdV in quanto organo può avvenire solo per giusta causa, con delibera motivata dell'Organo Amministrativo, anche al fine di garantire l'assoluta indipendenza dello stesso.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso a una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, (in particolare, una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d) del Decreto);
- iii) il caso di inerzia (ad esempio la mancata partecipazione alle riunioni dell'OdV per tre sessioni consecutive senza giustificazione);
- iv) la violazione del presente modello da parte di uno o più componenti dell'OdV.

La revoca dell'OdV per giusta causa è disposta con delibera dell'organo che l'ha nominato.

La revoca del (dei) soggetto (i) incaricato (i) a ricoprire il ruolo di OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'organo in quanto tale, anche le seguenti ipotesi non tassative:

- a) nel caso in cui il soggetto incaricato sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- b) nel caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico del soggetto incaricato;
- c) nel caso in cui si concretizzi una delle cause di decadenza.

I soggetti incaricati a ricoprire il ruolo dell'OdV sono scelti tra soggetti in possesso di requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza all'/dall'incarico:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità fino al quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o della società di revisione incaricata;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il soggetto incaricato a ricoprire il ruolo dell'OdV e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da comprometterne l'indipendenza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

8.3 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti

Per ricoprire il ruolo di OdV dovranno essere selezionati soggetti dotati di pluriennale e comprovata competenza nel campo del controllo interno, in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, ecc, per garantire appieno i requisiti di professionalità, autonomia ed indipendenza dell'OdV.

In conformità a quanto previsto dalle suddette Linee Guida, l'OdV di Interfashion si caratterizza per rispondere ai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito, è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali, facendolo partecipare a decisioni o attività della Società, potrebbero ledere l'obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;
- continuità di azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento a Consiglieri e membri dell'Organo di controllo.

8.4 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art, 6, I comma lettera b) del Decreto, all'OdV di Interfashion è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche e i relativi follow-up;
- 2) aggiornamento del Modello, ovvero:
 - adoperarsi affinché il Modello sia aggiornato alle novità legislative e/o societarie, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- 3) informazione e formazione sul Modello, ovvero:

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, per brevità, anche 'Destinatari');
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Parimenti, in sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione determina l'importo delle risorse finanziarie di cui l'OdV può liberamente disporre per lo svolgimento della propria attività.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

8.5 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione. L'OdV provvede alla consegna di una copia di tale regolamento all'Organo Amministrativo.


In particolare, e in estrema sintesi, nell'ambito di suddetto regolamento sono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV.

8.6 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo sono tenuti all'obbligo di trasmissione all'OdV dei flussi informativi con lo stesso definiti.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - 3) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - 5) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione.
- B. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- 1) rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili Interni nominati;
 - 2) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - 3) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - 4) le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - 5) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - 6) i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata e a seguito di trattative con clienti privati.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica odv.interfashion@gmail.com. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Interfashion Spa, presso la sede sociale.

I medesimi canali di comunicazione sono utilizzati anche per le informazioni di cui al precedente punto sub B.

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, in sintesi, si rammenta che l'OdV:

- in ogni momento, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale assume le determinazioni più opportune;
- relaziona per iscritto, su base annuale, al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di controllo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di reporting avrà per oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

- l’eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell’espletamento dei propri compiti di verifica e/o d’indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell’assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri sono verbalizzati e le copie dei verbali sono conservate a cura dell’OdV.

8.7 Le norme etiche che regolamentano l’attività dell’Organismo di Vigilanza

Il soggetto incaricato a ricoprire il ruolo dell’OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate da Interfashion, degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia ai componenti dell’OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne o esterne) che forniscano supporto all’Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nell’esercizio delle attività di competenza dell’OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di Interfashion;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali Interfashion intrattiene rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell’OdV o dell’intera organizzazione aziendale;
- evidenziare al Consiglio di Amministrazione eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l’esercizio delle attività di propria competenza;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. E’ in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all’azienda o ledere la professionalità e/o l’onorabilità dell’OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno all’azienda;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

9) IL CODICE ETICO DI INTERFASHION

Interfashion si è dotata di un Codice Etico allo scopo di definire in maniera ancor più chiara i principi di deontologia aziendale che riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società.


Interfashion intende adottare le migliori tecniche disponibili per la mitigazione dei possibili impatti negativi derivanti dalle proprie attività e mirando sempre all’eccellenza nel perseguimento dello scopo sociale e della crescita aziendale, nel pieno rispetto delle normative vigenti.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole generali che, parimenti a quelle legali, regolamentari, contrattuali e dei precetti di cui al presente modello, caratterizzano l’attività e l’organizzazione aziendale di Interfashion.

Tali principi e regole devono essere rispettati dagli amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori e da tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società e che sono in qualsiasi modo in contatto con la stessa.

Per un approfondimento sul Codice Etico si rimanda agli allegati alla presente parte generale.

10) IL SISTEMA DISCIPLINARE DI INTERFASHION SPA

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

INDICE

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

- I.1. I Consiglieri, i Sindaci e la Società di Revisione
- I.2. Gli altri soggetti in posizione “apicale”
- I.3. I dipendenti di Interfashion
- I.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

SEZIONE III: LE SANZIONI

- III.1. Nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e della Società di Revisione
- III.2. Nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali
- III.3. Nei confronti dei Dipendenti
- III.4. Nei confronti dei Terzi Destinatari

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

- IV.1. Nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e della Società di Revisione
- IV.2. Nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali
- IV.3. Nei confronti dei Dipendenti
- IV.4. Nei confronti dei Terzi Destinatari

Interfashion ha adottato il presente Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni previste nel Modello.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme previste nel Contratto Collettivo Nazionale Industria Tessile, laddove applicabili, e ha natura eminentemente interna all’azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere infra-aziendale.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Interfashion.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:


- nella prima, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è disponibile per i destinatari di seguito individuati affinché ne sia garantita la piena conoscenza.

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

I.1. I Consiglieri, i Sindaci e la Società di Revisione

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione Interfashion, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente".

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Interfashion.

Atteso che la Società ha prescelto il c.d. sistema tradizionale, con conseguente nomina di un Consiglio di Amministrazione e di un Organo di controllo, ne deriva che tutti i membri di tali organi – con riferimento alle attività di loro pertinenza - sono astrattamente passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

In aggiunta ai Consiglieri ed ai Sindaci, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito indicati anche solo come 'Revisore'), cui Interfashion ha demandato il compito di curare il controllo contabile. Pur costituendo soggetto esterno alla società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, ai Consiglieri e ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta per la società stessa.

I.2. Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Nel novero dei soggetti in "posizione apicale" vanno, inoltre, ricompresi, ai sensi dell'art. 5 in precedenza richiamato, le persone che rivestono "funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale".

Alla stregua di tale previsione, pertanto, nella nozione di dirigenti apicali sono sussumibili l'Operations Director, i Direttori/Responsabili di Area/Sotto Area dotati di autonomia finanziaria e funzionale, gli eventuali preposti a sedi secondarie.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, 'Dirigenti Apicali'), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, 'Altri Soggetti Apicali').

I.3. I dipendenti di Interfashion

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello, poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

In tale categoria rientrano tutti i dipendenti di Interfashion che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc., di seguito anche 'Dipendenti').


I.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Interfashion.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- a) tutti coloro che intrattengono con Interfashion un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad esempio, i lavoratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- b) i collaboratori a qualsiasi titolo;

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

c) i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società.

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello.

In considerazione dell'obbligo, gravante su ciascun destinatario a mente del Modello di Interfashion, di ottemperare alle indicazioni e/o alle prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito, per brevità, 'OdV'), costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi incluse quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'OdV.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni afferenti alle aree indicate quali "strumentali" o "di supporto" nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi numeri 3 e 4;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o "attività sensibili" indicate nel Modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi numeri 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
5. mancato rispetto di quanto previsto dalla legislazione in materia di whistleblowing e delle procedure adottate in tale ambito.

SEZIONE III: LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, sono considerate, in via generale, le seguenti circostanze:

- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la violazione illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- la gravità della condotta;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta contestata.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

III.1. Le sanzioni nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e della Società di Revisione

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Consigliere, di un Sindaco della Società o del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e dei protocolli ad esso connessi;
- la decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- la revoca dall’incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero della revoca dall’incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della revoca dall’incarico;
- e) per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione II, sarà applicata una sanzione commisurata alla gravità della violazione e quindi compresa tra il richiamo scritto e la revoca dell’incarico.

Qualora la violazione sia contestata a un Consigliere delegato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti Apicali o per i dipendenti, rispettivamente, dai successivi par. III.2 e III.3. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca del Consigliere dall’incarico.

III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un dirigente apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell’ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo orale;
- il richiamo scritto;
- la multa nella misura massima prevista dal contratto Collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal Contratto Collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:


- a) per le violazioni di cui al n. 1) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo orale o del richiamo scritto;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o della multa;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

III.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto qualificabile come dipendente di Interfashion, alla stregua di quanto previsto nel par. I.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo orale;
- l’ammonizione scritta;
- la multa fino a 4 (quattro) ore di retribuzione;
- la sospensione fino a 10 (dieci) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non apicali, è fatta salva l’applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del richiamo orale o dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) della Sezione II, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta o della multa;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione II, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

III.4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di uno dei soggetti indicati nel par. I.4 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 15% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione immediata del rapporto contrattuale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai numeri 1) e 2) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui al n. 3) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della decurtazione del corrispettivo a titolo di penale o quella della risoluzione del contratto;
- c) per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione II, sarà applicata la sanzione della risoluzione del contratto.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai numeri 1), 2), 3) e 4), siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo della violazione da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello o dei protocolli ad esso connessi.

In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed all'Organo di Controllo ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

IV.1. Segue: nei confronti dei Consiglieri, dei Sindaci e della Società di Revisione

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Consigliere, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed all'Organo di controllo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o dei protocolli che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve essere:

- effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare in quella sede eventuali rilievi e/o deduzioni verbali o scritte.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente dell'Organo di controllo e della Società di Revisione nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. IV.2 per i Dirigenti Apicali ovvero IV.3 per i dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca del Consigliere dall'incarico.


IV.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, all'Organo di controllo, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o dei protocolli che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente del Consiglio di Amministrazione contesta al Dirigente Apicale interessato la violazione constatata dall'OdV, mediante invio di apposita comunicazione scritta

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

contenente:

- l’indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l’avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l’intervento del rappresentante dell’associazione sindacale cui il Dirigente Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente Apicale interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione, motivando l’eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall’OdV.

In occasione dell’adunanza del Consiglio, a cui è invitato a partecipare anche l’OdV, è disposta l’audizione del dirigente interessato e l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all’interessato, a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, non prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del Dirigente Apicale interessato e non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il Consiglio di Amministrazione cura, altresì, l’effettiva applicazione della sanzione unitamente al responsabile delle risorse umane, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove esistenti e applicabili.

L’OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l’Autorità Giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. IV.1. In tal caso, tuttavia, le sanzioni saranno deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, senza coinvolgimento dell’Assemblea dei soci.

IV.3. Segue: nei confronti dei Dipendenti

Qualora l’OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente di Interfashion, la procedura di accertamento dell’illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori nonché del Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

In particolare, l’OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed all’organo di controllo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l’indicazione delle previsioni del Modello e/o dei protocolli che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall’acquisizione della relazione dell’OdV, la Società contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall’OdV, a mezzo comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l’avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l’intervento del rappresentante dell’associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, la Società si pronuncia in ordine alla determinazione e all’applicazione della sanzione, motivando l’eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall’OdV.

Nell’ipotesi in cui la violazione del Modello sia ascrivibile ad un dirigente non apicale, le funzioni e i compiti connessi alla contestazione della violazione ed alla determinazione ed irrogazione della sanzione spettano al Consiglio di Amministrazione, il quale può delegare tali compiti al proprio Presidente/Consigliere Delegato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest’ultimo, non oltre otto giorni

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

La Società cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai Codici Disciplinari o Regolamenti aziendali, laddove esistenti e applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione, verifica l'effettiva applicazione della sanzione.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

IV.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o dei protocolli che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente del Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione della sanzione.

SEZIONE V: SANZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING


Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/01 prevede sanzioni nel caso di violazione delle misure di tutela dei *whistleblowers* (ritorsioni) o della procedura adottata; istituisce, inoltre, sanzioni in caso di segnalazioni infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, sono previste sanzioni nei confronti di coloro per i quali risultino accertati comportamenti illeciti come di seguito indicati:

- a) ritorsione; comportamento finalizzato a ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione; violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante e della segnalazione come previsto dall'art. 12 D. Lgs. 24/2023;
- b) mancata istituzione del canale di segnalazione, mancata applicazione delle procedure adottate per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; non conformità agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023 delle procedure adottate; mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) inadempimento agli obblighi di protezione del segnalante, come previsti dal capo III del D. Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Per le violazioni di cui sopra relative alle misure adottate a tutela del segnalante, saranno applicate sanzioni in misura proporzionale alla gravità del comportamento.

In caso di violazioni da parte di soggetti DIPENDENTI della società le sanzioni saranno quelle indicate nel paragrafo III.3; in caso di violazioni o inadempimento da parte di soggetti NON DIPENDENTE, sarà applicata la sanzione del recesso

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

immediato da qualsiasi rapporto con la Società.

Sarà applicato il procedimento previsto dalla sezione IV per l'irrogazione delle sanzioni.

In caso di violazioni da parte dell'OdV si procederà come segue.

Chiunque riscontri la violazione del Modello o delle procedure attuate in ambito whistleblowing da parte dell'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o dei protocolli che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;


Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale si pronuncia in ordine alla segnalazione e propone la sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta di sanzione.

Il Consiglio di Amministrazione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

Il Collegio Sindacale, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione della sanzione.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

11.1 - L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i destinatari.

Il Modello è, altresì, comunicato formalmente e messo a disposizione su rete aziendale (o altro formato, su richiesta) per tutti i soggetti apicali, dipendenti della Società nonché soggetti (es. agenti e subagenti) che per essa agiscono, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Della messa a disposizione su rete aziendale e del contestuale impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società in relazione all'attività loro richiesta, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (ad es., diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale, risoluzione del contratto).

Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico, che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello (consegna a tutti, componenti degli organi sociali, altri soggetti apicali e dipendenti, conservazione di una copia presso la reception) è a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale del gruppo.

L'OdV pianifica e implementa tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

11.2 - La formazione sul Modello e sui protocolli connessi


In aggiunta alle attività connesse alla informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di promuovere e monitorare la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei protocolli a esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

11.3 - Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei protocolli a esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

	Titolo	versione
	MO 231 Parte Generale	Versione 1 del 28/11/2025

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei protocolli a esso connessi, sono comunicati mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE

- Elenco reati presupposto
- Organigramma
- Codice Etico

Si veda la "NOTA GENERALE SULLA DISPONIBILITA' DELLA DOCUMENTAZIONE MO231 / ALLEGATI" presente nella Parte Generale, al paragrafo STRUTTURA DEL MODELLO DI INTERFASHION S.P.A.