MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
d.lgs. 231/2001
INTERGOMMA S.P.A.
ABSTRACT MODELLO 231

APRILE 2024

ABSTRACT MODELLO 231

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001 ADOTTATO DA INTERGOMMA S.P.A.

INTERGOMMA S.P.A. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

La Società ha, inoltre, nominato un Organismo di Vigilanza e adottato un Codice Etico di comportamento nonché un Sistema Disciplinare (Codice Sanzionatorio), che prevede sanzioni in caso di mancato rispetto delle prescrizioni e delle misure indicate nel Modello e nei suoi allegati.

Disciplina della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. 231/2001 ("Decreto 231") ha introdotto nel sistema giuridico italiano un regime di c.d. "responsabilità amministrativa da reato degli enti".

Sebbene non si possa parlare di responsabilità penale in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale, si tratta comunque di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.

L'eventuale colpa dell'impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: la società viene dichiarata responsabile perché non si è saputa concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli).

- In base **all'art. 5** del d.lgs. 231/2001 la società è responsabile per i reati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (c.d. "**Soggetti Apicali**", come ad esempio, gli amministratori, i consiglieri di amministrazione con poteri gestionali, il Direttore Generale);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "**Soggetti sottoposti**", come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti aziendali, gli appaltatori di attività e servizi, etc.).

La società non risponde, invece, se i suddetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I reati da cui può dipendere la responsabilità della società (responsabilità autonoma ed ulteriore rispetto a quella dell'autore materiale del reato) sono esclusivamente quelli tipizzati nel catalogo dei c.d. "reati-presupposto" previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

A questo riguardo, è importante ricordare che tra i reati presupposto sono stati inseriti anche l'omicidio e le lesioni colpose in violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*) ed i reati ambientali (art. 25 *undecies);* trattandosi di reati punibili anche per colpa, si capirà che la possibilità di coinvolgere la responsabilità amministrativa della società è oggi divenuta estremamente attuale.

- Le sanzioni che possono colpire la Società, laddove sia accertata la responsabilità *ex* d.lgs. 231/2001, sono le seguenti:

Sanzione pecuniaria

Tale sanzione costituisce la sanzione "principale di base", di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde la società con il proprio patrimonio o fondo comune.

La sanzione pecuniaria, strutturata su un sistema per "quote", viene determinata dal Giudice Penale secondo i parametri dettati dall'art. 11 della l. n. 689/1981, integrati dal riferimento all'entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalla capacità economica/patrimoniale della società.

Sanzioni interdittive

Tali sanzioni, disciplinate dall'art 13 del d.lgs. 231/2001, si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (reati di particolare gravità).
Le sanzioni interdittive, elencate nell'**art. 9, comma 2,** del Decreto, sono le seguenti:

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

Per la loro applicazione è necessario che ricorra almeno una delle condizioni previste dal suddetto articolo 13:

1) La società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.
2) In caso di reiterazione degli illeciti (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

Confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello stato, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19, co. 1, Decreto).
Tale sanzione è sempre disposta con la sentenza di condanna ed assume il carattere di sanzione principale ed obbligatoria. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 dell'art. 19, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. "confisca per equivalente").

Pubblicazione della sentenza

Tale sanzione può essere applicata dal giudice quando la società soggiace all'irrogazione di una sanzione interdittiva: si tratta quindi delle ipotesi più gravi per le quali il Legislatore ha ritenuto legittima la conoscenza della condanna a tutela dell'interesse pubblico.
La pubblicazione è eseguita a spese della società nei cui confronti è stata applicata la sanzione, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

MECCANISMO DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PER LA SOCIETA'

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

Soggetti Apicali

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, **l'art. 6** del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora la società dimostri che:

a) L'organo dirigente (Organo di Amministrazione) abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne e curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
c) Gli autori materiali del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
d) Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Soggetti sottoposti all'altrui direzione

Per quanto concerne i reati commessi da "soggetti sottoposti" (persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali), **l'art. 7** del Decreto dispone che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'art. 7, co. 2, prevede però, anche in tal caso, un meccanismo di esonero da responsabilità per la società nel caso in cui la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

- Il Modello di Organizzazione e Gestione "fotografa" l'intera organizzazione della Società, dall'area amministrativa fino all'area operativa; in ciascun settore della Società vengono individuati i rischi concreti di commissione dei vari reati-presupposto ed elaborati i documenti e le procedure di prevenzione dei reati che dovranno essere rispettate da tutti gli apicali, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti della Società.

LA TIPOLOGIA DEI REATI-PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

L'elenco dei reati presupposto previsto dal d.lgs. 231/2001 è in continuo ampliamento.

Attualmente i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti sono quelli richiamati dai seguenti articoli del d.lgs. 231/2001:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** [art. 24 d.lgs. 231/2001]- articolo modificato dalla L. 161/2017, dal d.lgs. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023] ;
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001] - inseriti dalla L. 18.03.08 n. 48 e modificato dal d.lgs. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019;
- **Delitti di criminalità organizzata** [art 24 ter D.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015;
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** [art 25 d.lgs. 231/2001] - modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal d.lgs. 75/2020;
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento** [art 25 *bis* d.lgs. 231/2001] – delitti legati alla contraffazione, inseriti dal DL n. 350/2001 e modificati dalla L. n. 99/2009 e dal d.lgs. 125/2016;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** [art 25 *bis*.1 d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009;
- **Reati societari** [art 25 *ter* D.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dal d.lgs. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.lgs. n.38/2017 e dal d.lgs. 19/2023;
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** [art. 25 *quater* d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** [art. 25 *quater.1* d.lgs. 231/2001] – inseriti con legge n. 7 del 09.01.2006;
- **Delitti contro la personalità individuale** [art. 25 *quinquies* d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016;
- **Abusi di mercato** [art. 25 *sexies* d.lgs. 231/2001] – inseriti dalla L. del 18.04.2005 n. 62;
- **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** [art. 187-quinquies TUF] articolo modificato dal d.lgs. 107/2018

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** [art. 25 s*epties* d.lgs. 231/2001] – articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018;
- **Ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio** [art 25 *octies* d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dal d.lgs. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal d.lgs. 195/2021;
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** [art 25 *octies*.1 d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dal d.lgs. 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023;
- **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** [Art. 25-octies.1 comma 2, d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dal d.lgs. 184/2021;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** [art. 25 *novies* d.lgs. 231/2001] – inseriti dalla Legge del 23.07.2009 n. 99 - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [art. 25 *decies* d.lgs. n.231/2001] – inserito con il d.lgs. 121 del 7 luglio 2011;
- **Reati ambientali** [art 25 *undecies* d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dal d.lgs. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.lgs. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023;
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001] – articolo aggiunto dal d.lgs. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023;
- **Razzismo e xenofobia** [art. 25-*terdecies* d.lgs. 231/2001] –articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal d.lgs. .21/2018;
- **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] -articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019;
- **Reati tributari** [art. 25-*quinquiesdecies* d.lgs. .231/2001] - articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal d.lgs. 75/2020;
- **Contrabbando** (D.P.R. 43 del 1973) [art. 25-*sexiesdecies* d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dal d.lgs. 75/2020;
- **Delitti contro il patrimonio culturale** [art 25 *septiesdecies* d.lgs. 231/2001] - articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022;
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** [art 25 *duodevicies* d.lgs. 231/2001] -articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022.

IL CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ

La Società ha adottato un Codice Etico quale "*Carta dei diritti e doveri fondamentali*" attraverso il quale individua e chiarisce le proprie responsabilità e gli impegni etici verso i propri *stakeholder* interni ed esterni nonché quale parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.
Il Codice Etico impegna gli Organi della Società, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.
Al Codice Etico sono attribuite:
- Una funzione di legittimazione: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli *stakeholder*;
- Una funzione cognitiva: il Codice, attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- Una funzione preventiva: la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli *stakeholder* devono uniformarsi, costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo della Società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti.

La Società non tollera la violazione dei suddetti principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.
- Una funzione di incentivo: il Codice, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*. Analogamente, dall'osservanza dei principi del Codice, dipende la reputazione del management e del personale dipendente.
L'osservanza delle norme del Codice Etico si considera parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano per la Società.

IL CODICE ETICO È CONSULTABILE INTEGRALMENTE SUL SITO DELLA SOCIETÀ.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

INTERGOMMA S.P.A., ha adottato un Codice Sanzionatorio, ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett e) e co. 2 bis, lett. d) e dell'articolo 7, co. 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001.
Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione è, infatti, l'esistenza di un adeguato **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne richiamate dal Modello stesso, Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.).
La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per la valenza esimente del Modello di Organizzazione e Gestione *ex* d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.
Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel Codice Sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale dell'autore del reato e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.
L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica.
In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi.
Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicato dalla Società.
Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare i soggetti apicali della Società (Amministratori), il personale dipendente nominato dalla Società e quello non dipendente della società (in base alla sottoscrizione di specifiche "clausole 231" nei relativi contratti di collaborazione/consulenza/fornitura.).

PROTOCOLLI:
IL SISTEMA DEI CONTROLLI PREVENTIVI DELLA SOCIETÀ

Obiettivo dei Protocolli adottati dalla Società è garantire che tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nelle attività sensibili, mantengano condotte conformi alla politica adottata dalla Società, tali da prevenire la commissione dei reati presupposto richiamati nel d.lgs. 231/2001.
La Società ha predisposto e implementato appositi presidi organizzativi per prevenire e controllare il rischio di commissione di reato nello svolgimento delle proprie attività, in modo tale da ridurlo ad un livello "accettabile".

In ogni caso la Società ha strutturato il proprio sistema di controlli preventivi affinché che lo stesso:

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

FLUSSI INFORMATIVI E COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organo amministrativo della Società, ai sensi dell'art 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un Organismo di Vigilanza.
Secondo quanto previsto dagli gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 81/2008, **l'Organismo di Vigilanza (OdV)** possiede le seguenti caratteristiche: autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione. Tale Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza ed aggiornamento del "Modello di Organizzazione e Gestione" adottato dalla Società. La Società mantiene attivo un Sistema di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a condotte che potrebbero ingenerare la responsabilità della società ai sensi del Decreto.

Segnalazioni da parte di esponenti della Società o da parte di terzi

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure, dei Protocolli o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta del Modello adottato dalla Società.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure adottate dalla Società.
- **L'art. 6, co. 2-*bis, del d.lgs. 231/2001*** prevede che *«… i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lett. a e b, di presentare, a tutela dell'integrità della società,* ***segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;*** *tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».*
- Il **d.lgs. 24/2023** è intervenuto sull' art. 6 del d.lgs. n.231/2001 nella parte che disciplinava il whistleblowing, abrogando i commi 2-*ter* e 2-*quater* e modificando il comma 2-bis, stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere *"ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare"*. Il Decreto Whistleblowing non circoscrive più l'applicazione dell'istituto ai soli enti dotati di un modello organizzativo e alle sole segnalazioni relative ad illeciti o violazioni rilevanti per la responsabilità ex Decreto 231, ma estende l'obbligo di attivare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea (oltre che agli enti pubblici) a tutti gli enti privati che*:* i)nell'ultimo anno, abbiano impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a prescindere dal settore di appartenenza; ii) i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea, elencati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Le imprese operanti in Italia rientranti in queste tre categorie dovranno: istituire canali interni per consentire segnalazioni in forma scritta, anche con

modalità informatiche (ad es., piattaforme *on-line*), oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti con il gestore della segnalazione; affidare la gestione dei canali interni ad una persona o ad un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato, o ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e specificamente formato; adottare una procedura per regolamentare in modo preciso la gestione delle segnalazioni, prevedendo tempistiche certe (un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione e un riscontro sull'esito entro i successivi 3 mesi) e l'obbligo di dare un seguito diligente alle segnalazioni stesse, valutando la veridicità e la sussistenza dei fatti riportati e adottando le necessarie azioni correttive; mettere a disposizione dei possibili segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne (utilizzando il canale appositamente istituito presso l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione) o le divulgazioni pubbliche (tramite i *mass media*); garantire misure di tutela per i segnalanti, consistenti in particolare nella riservatezza della loro identità – con l'esecuzione dei necessari adempimenti in materia di *data protection* e *cyber security* – e nel divieto di ritorsioni dirette e indirette nei loro confronti (ad es., licenziamento, sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, demansionamento, referenze negative, intimidazioni o molestie, danni reputazionali.
Riprendere da articolo ntplus diritto

- L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", comprensivi di un'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: **odvintergomma@gmail.com.**
- Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio ovvero alla segnalazione di eventuali condotte in violazioni delle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico nonché eventuali segnalazioni rilevanti in materia di *whistleblowing* (L. 179/2017).

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI* INTERGOMMA S.P.A. NOME SOCIETA' *(PARTE GENERALE, CODICE ETICO, SISTEMA DISCIPLINARE, PROTOCOLLI ECC.) È CONSULTABILE INTEGRALMENTE PRESSO LA SEDE DELLA SOCIETÀ.