

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

## Parte Generale

Roncello (MB), 29/01/2025

<b>Data</b>	<b>Versione</b>
29/01/2025	N.1

### **L'Isolante K-FLEX S.p.A.**

Sede legale: via Don Locatelli 35, 20877, Roncello (MB)  
Codice fiscale e N. iscrizione al Registro Imprese: 09470180150  
P.IVA: 02423640966

# Indice

<b>Parte Generale - Sezione I</b> .....	<b>4</b>
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 .....	4
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti .....	4
1.2. I reati previsti dal Decreto .....	4
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto .....	4
1.4. Condizione esimente della responsabilità amministrativa .....	5
1.5. Le Linee Guida di Confindustria .....	6
<b>Parte Generale - Sezione II</b> .....	<b>8</b>
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo de L'Isolante K-FLEX S.p.A. ....	8
2.1. L'Isolante K-FLEX S.p.A. ....	8
2.2. Le finalità del Modello .....	8
2.3. Destinatari .....	8
2.4. Elementi fondamentali del Modello .....	9
2.5. Codice Etico e Modello .....	9
2.6. Percorso metodologico di definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato e processi strumentali/funzionali .....	10
2.6.1. Famiglie di reato .....	10
2.6.2. Processi "strumentali/funzionali" .....	12
2.7. La struttura del sistema organizzativo e di controllo .....	12
2.8. Principi in ambito anticorruzione .....	14
2.8.1. Principio generale: divieto di atti di corruzione .....	14
2.8.2. Rapporti con le terze parti pubbliche e private .....	14
2.8.3. Omaggi, spese di rappresentanza, atti di liberalità e sponsorizzazioni .....	15
2.8.4. Selezione, assunzione e gestione del personale .....	16
2.9. Regole comportamentali di carattere generale per famiglia di reato .....	16
2.9.1. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la Pubblica Amministrazione .....	16
2.9.2. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati .....	18
2.9.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro l'industria e il commercio .....	18
2.9.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari .....	19
2.9.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro la personalità individuale .....	21
2.9.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro .....	21
2.9.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio .....	23
2.9.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori .....	24
2.9.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore .....	24
2.9.10. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria .....	25
2.9.11. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali .....	26
2.9.12. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare .....	27
2.9.13. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari .....	27
<b>Parte Generale - Sezione III</b> .....	<b>29</b>
3. L'Organismo di Vigilanza .....	29
3.1. Durata in carica, revoca e decadenza .....	29
3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	30
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	31
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	32
3.5. Disciplina del whistleblowing .....	33
3.5.1. Gestione delle segnalazioni e canali attivati .....	33
3.5.2. Divieto di ritorsioni .....	34

3.6. Doveri dell'Organismo di Vigilanza .....	35
<b>Parte Generale - Sezione IV .....</b>	<b>36</b>
4. Il sistema sanzionatorio .....	36
4.1. Sanzioni per il personale dipendente .....	36
4.2. Sanzioni per il personale con la qualifica di Dirigente .....	38
4.3. Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza .....	38
4.4. Misure nei confronti degli Amministratori .....	38
4.5. Misure nei confronti di altri apicali.....	39
<b>Parte Generale - Sezione V .....</b>	<b>40</b>
5. La diffusione del Modello e l'attività formativa e informativa.....	40
5.1. Diffusione del Modello e formazione/informazione al personale aziendale .....	40
5.2. Informazione ai soggetti terzi .....	40
<b>Parte Generale - Sezione VI.....</b>	<b>41</b>
6. Adozione e aggiornamento del Modello .....	41

## **Parte Generale - Sezione I**

### **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

#### **1.1. La responsabilità amministrativa degli enti**

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "**D.Lgs. 231/2001**" o, anche solo, il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300 di ratifica di atti internazionali dell'Unione Europea<sup>1</sup>, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali, di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

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

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dalla commissione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, posti in essere, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da parte di persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "**soggetti apicali**"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "**soggetti sottoposti**").

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa in organizzazione", da intendersi quale mancata o incompleta adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, attraverso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo e la nomina e l'effettiva operatività di un Organismo di Vigilanza, come previsto dal citato Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

#### **1.2. I reati previsti dal Decreto**

I reati, dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si rinvia all'**Allegato 1** per il dettaglio delle famiglie di reato e delle singole fattispecie di reato.

#### **1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto**

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte della commissione dei reati in esso richiamati, prevede, in base alla tipologia di illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

---

<sup>1</sup> In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

#### **1.4. Condizione esimente della responsabilità amministrativa**

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In relazione alla commissione di un reato da parte di un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'art. 7, commi 1 e 2 del D.Lgs. 231/2001, stabilisce che l'ente è responsabile se la commissione del reato medesimo è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; inosservanza che è esclusa se l'ente ha 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.

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "**Modello Organizzativo**" o "**Modello**"), dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello Organizzativo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'art. 6, commi 2 e 2-*bis*, del citato Decreto richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- preveda, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937<sup>2</sup> in materia di *whistleblowing*, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del punto precedente.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- la verifica periodica del Modello Organizzativo e la sua eventuale modifica nel caso in cui siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni contenute nello stesso o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello Organizzativo, indipendentemente dalla commissione di reati.

### 1.5. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state prese in considerazione le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*" (di seguito solo "**Linee Guida**") redatte da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003 e successivamente aggiornate nel 2004, nel 2008, nel 2014 e, da ultimo, nel 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le citate Linee Guida prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e il suo grado di adeguamento ai requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello Organizzativo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte, devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;

---

<sup>2</sup> Trattasi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (pubblicato in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023).

- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentabilità dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio reato.

## **Parte Generale - Sezione II**

### **2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo de L'Isolante K-FLEX S.p.A.**

#### **2.1. L'Isolante K-FLEX S.p.A.**

Fondata nel 1989 a Roncello (MB), L'Isolante K-FLEX S.p.A. è la *holding* del Gruppo K-FLEX, multinazionale *leader* nella produzione di materiali per isolamento termico e acustico. In qualità di distributrice dei prodotti realizzati dal Gruppo, è presente direttamente sia sul mercato italiano che su quelli esteri.

Il Gruppo K-FLEX è presente in tutto il mondo, con impianti produttivi e un'ampia rete di società commerciali per una distribuzione efficiente e razionale a livello globale. Questa strategia di internazionalizzazione distributiva e produttiva garantisce una presenza capillare nei mercati internazionali e, grazie alla flessibilità di adeguamento al contesto competitivo, consente di affrontare un mercato globale in continua evoluzione.

I prodotti K-FLEX trovano applicazione in diversi settori che vanno dall'edilizia ai trasporti, dal petrolchimico alle energie rinnovabili. Da oltre 30 anni, i prodotti K-FLEX sono riconosciuti sul mercato dell'isolamento per i loro elevati *standard* di innovazione, qualità e prestazioni che giocano un ruolo essenziale nel controllo dei consumi energetici e nella riduzione delle emissioni di gas serra.

#### **2.2. Le finalità del Modello**

L'Isolante K-FLEX S.p.A. (di seguito anche solo "**K-FLEX**" o la "**Società**") è consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Amministratori, Dirigenti e di tutti coloro che, nella stessa, rivestano posizioni apicali, e da parte dei propri dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza degli apicali stessi. Di conseguenza, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2025, K-FLEX ha adottato il proprio Modello Organizzativo, unitamente al Codice Etico, nel presupposto che gli stessi costituiscano un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari, come meglio definiti al successivo paragrafo 2.3, ad assumere comportamenti corretti e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello e del Codice Etico, K-FLEX intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto, richiedendo ai destinatari, identificati al successivo paragrafo 2.3, comportamenti corretti e trasparenti in conformità al presente Modello e al Codice Etico adottati;
- diffondere nei medesimi destinatari la consapevolezza che la violazione del Decreto, nonché delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, può integrare fattispecie di reato passibili di sanzioni penali a loro carico e di sanzioni amministrative (di natura pecuniaria e interdittiva) a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato e organico di protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema nelle varie aree di attività identificate a potenziale rischio reato, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di eventuali reati rilevanti ai sensi del Decreto.

#### **2.3. Destinatari**

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per:

- gli Amministratori, i Dirigenti e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, inclusi coloro che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (c.d. "soggetti apicali");
- i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato) e i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (c.d. "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza");

di seguito congiuntamente i **"Destinatari"**.

#### **2.4. Elementi fondamentali del Modello**

Gli elementi fondamentali del Modello Organizzativo adottato da K-FLEX possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività a rischio-reato, con individuazione, per ciascuna famiglia di reato rilevante, di esempi di attività sensibili, delle figure aziendali coinvolte nell'attività sensibile, delle fattispecie di reato rilevanti e delle possibili modalità e finalità di realizzazione delle stesse, con identificazione dei processi strumentali/funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi;
- i principi etici e le regole comportamentali, volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, presenti sia nel Codice Etico sia, più in dettaglio, nella presente Parte Generale del Modello Organizzativo;
- i principi di controllo, generali e specifici, diretti a regolare le decisioni della Società e declinati nella Parte Speciale del Modello Organizzativo;
- l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche solo l'"**Organismo**" o l'"**OdV**"), cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello Organizzativo in conformità al Decreto e i relativi flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza medesimo;
- il sistema di gestione delle segnalazioni di condotte che integrano i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 o che rappresentano violazioni del Modello Organizzativo, ai sensi del D.Lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 in materia di *whistleblowing*;
- il sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello Organizzativo e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso e in caso di violazioni passibili di sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023;
- l'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- le modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello Organizzativo, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

#### **2.5. Codice Etico e Modello**

K-FLEX, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, ha adottato un proprio Codice Etico (nel seguito anche il "**Codice**"), ritenendo essenziale che i parametri etici che caratterizzano K-FLEX stessa vengano parimenti osservati in tutti i rapporti posti in essere dai propri dipendenti con clienti, fornitori, consulenti e terzi interlocutori in genere. Tali rapporti con i soggetti esterni devono essere condotti sulla base della più assoluta correttezza, in piena osservanza dei diritti altrui, nel rispetto delle leggi vigenti e dei principi di appartenenza alla Società.

Il Codice Etico adottato da K-FLEX costituisce lo strumento attraverso il quale la Società esplicita i propri valori e principi di comportamento, definendo altresì le aree di applicazione e gli impegni della Società nei rapporti interni ed esterni. Tale Codice sancisce principi di deontologia aziendale e regole comportamentali, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti sia da parte dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengono con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde, invece, a specifiche prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del Decreto stesso, ed è, pertanto, cogente solamente nei confronti dei Destinatari come sopra individuati.

Pertanto, in considerazione del fatto che anche il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

## **2.6. Percorso metodologico di definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato e processi strumentali/funzionali**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, per la predisposizione del presente Modello, K-FLEX ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività, sia su base documentale che sulla base delle informazioni rese dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto nei vari processi analizzati, risultano adeguatamente informati in merito alle modalità di svolgimento delle attività stesse e provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore di riferimento.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un documento (c.d. "**Mappatura delle attività a rischio-reato**"), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società.

La Mappatura delle attività a rischio-reato, unitamente agli altri elementi che compongono il Modello Organizzativo adottato e al Codice Etico, è conservata presso la sede della Società, a cura dell'Organismo di Vigilanza, e resa disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

Nella Mappatura delle attività a rischio-reato vengono rappresentate le famiglie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e ritenute rilevanti nell'ambito della realtà aziendale, le attività a rischio di commissione dei reati (c.d. "**attività sensibili**"), le principali Funzioni/Direzioni coinvolte, i reati associabili, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi attraverso i quali e/o nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "**processi strumentali/funzionali**").

### **2.6.1. Famiglie di reato**

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati inclusi nelle seguenti famiglie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, come indicate nella Mappatura delle attività a rischio-reato:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- C. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 D.Lgs. 231/2001);
- D. Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- E. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* D.Lgs. 231/2001);
- F. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001);
- G. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001);
- H. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies* 1 D.Lgs. 231/2001);
- I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001);
- J. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001);
- K. Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001);
- L. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001);
- M. Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies* D.Lgs. 231/2001).

In considerazione delle famiglie di reato sopra richiamate, sono risultati ad esse potenzialmente associabili i seguenti reati presupposto:

- **Art. 24:** Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.); Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.); Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640-*ter* c.p.);
- **Art. 24-*bis*:** Accesso abusivo a un sistema informatico e telematico (art. 615-*ter* c.p.); Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- **Art. 25:** Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. e 322-*bis* c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. e 322-*bis* c.p.); Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p. e 322-*bis* c.p.); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p. e 322-*bis* c.p.); Pene per il corruttore (art. 321 c.p. e 322-*bis* c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p. e 322-*bis* c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- **Art. 25-*bis* 1:** Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- **Art. 25-*ter*:** False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.); Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.); Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis*, comma 1 c.c.); Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023);
- **Art. 25-*quinqies*:** Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- **Art. 25-*septies*:** Omicidio colposo (art. 589 c.p.); Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- **Art. 25-*octies*:** Ricettazione (art. 648 c.p.); Riciclaggio (648-*bis* c.p.); Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-*ter* c.p.); Autoriciclaggio (art. 648-*ter* 1 c.p.);
- **Art. 25-*octies* 1:** Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.);
- **Art. 25-*novies*:** Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a-*bis* L. 633/1941); Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore (art. 171-*bis*, comma 1 L. 633/1941); Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno (art.171-*ter* L. 633/1941);
- **Art. 25-*decies*:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- **Art. 25-*undecies*:** Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. n. 152/2006); Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (Omessa bonifica dei siti - art. 257 D.Lgs. 152/2006); Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/2006);
- **Art. 25-*duodecies*:** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis* D.Lgs. 286/1998); Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5 D.Lgs. 286/1998);
- **Art. 25-*quindecies*:** Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2-*bis* D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000); Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili

(art. 10 D.Lgs. 74/2000); Indebita compensazione (art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

In ragione delle attività tipiche della Società, non si sono invece ravvisati significativi profili di rischio rispetto alla commissione degli altri reati presupposto di cui all'art. 24-*ter* (Delitti di criminalità organizzata), art. 25-*bis* (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), art. 25-*quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), art. 25-*quater* 1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), art. 10 Legge 146/2006 (Reati transnazionali), art. 25-*sexies* (Abusi di mercato), art. 25-*terdecies* (Razzismo e xenofobia), art. 25-*quaterdecies* (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), art. 25-*sexiesdecies* (Contrabbando), art. 25-*septiesdecies* (Delitti contro il patrimonio culturale), art. 25-*duodevicies* (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) nonché dei reati in materia di criptovalute di cui al D.Lgs. 129/2024 e al Reg. UE 2023/1114 e degli altri reati non espressamente menzionati sopra e, comunque, ricompresi negli artt. 24, 24-*bis*, 25, 25-*bis* 1, 25-*ter*, 25-*quinquies*, 25-*octies* 1, 25-*novies*, 25-*undecies* e 25-*duodecies*. Si ritiene, peraltro, che i principi del Codice Etico siano idonei a presidiare il rischio di commissione di detti specifici reati.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, delle possibili modalità di realizzazione dei reati ritenuti ad esse associabili e delle finalità ipoteticamente perseguite dalla Società con la commissione degli stessi, si rinvia alla Mappatura delle attività a rischio-reato.

## **2.6.2. Processi "strumentali/funzionali"**

Nell'ambito dell'attività sopra rappresentata, sono stati individuati i processi c.d. "strumentali/funzionali" alla commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Si tratta dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o essere rinvenuti i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti, come di seguito riportati:

1. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti;
2. Gestione degli acquisti di beni, servizi, consulenze ed incarichi professionali;
3. Gestione delle vendite; selezione e incentivazione agenti;
4. Selezione, assunzione e gestione del personale;
5. Gestione di donazioni, omaggi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza;
6. Gestione della proprietà industriale e del diritto d'autore;
7. Gestione della sicurezza e manutenzione dei sistemi informativi;
8. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
9. Gestione della contabilità, formazione del bilancio, gestione dei rapporti con i Soci e il Collegio Sindacale, gestione degli adempimenti fiscali;
10. Gestione dei rapporti *intercompany*;
11. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
12. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
13. Gestione del contenzioso.

## **2.7. La struttura del sistema organizzativo e di controllo**

Nella predisposizione del Modello Organizzativo e sulla base delle famiglie di reato risultate rilevanti, K-FLEX ha considerato il proprio sistema di organizzazione e di controllo, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle attività identificate a rischio.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo interno di K-FLEX, oltre che sulle regole comportamentali contenute nella presente Parte Generale e sui principi di controllo (generali e specifici) contenuti nelle singole

Sezioni di Parte Speciale, si basa sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare, nazionale, comunitario e internazionale, applicabile alla Società;
- la struttura di *Corporate Governance* adottata ovvero: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione (3 componenti), Collegio Sindacale e Società di Revisione;
- la struttura gerarchico funzionale come rappresentata nell'organigramma aziendale e nei mansionari;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- il Codice Etico, che – come sopra già rappresentato al paragrafo 2.5 della presente Parte Generale – sancisce i principi e le regole di condotta adottati dalla Società;
- il Codice di Condotta Fornitori;
- il sistema di gestione della certificazione ISO 9001:2015 e la relativa politica aziendale;
- le procedure/istruzioni adottate tra cui: Procedura viaggi e note spese, Regolamento Aziendale, Social Media Policy/Guidelines, Utilizzo di internet e della posta elettronica, Procedura PG05 - Gestione risorse umane, Istruzione IL 7.2.1.1 Marketing e Istruzione IL 7.2.1.2 Richieste di campionature e documenti di marketing, Procedura Back Up, Modulo omaggi, Inventory Adjustment, Ordini di acquisto, PO Receiving, Procedura certificazioni, Transfer Location;
- le *policy* di Gruppo e in particolare: Anticorruption Policy, Environmental Sustainability Policy, High Risk Minerals Policy, HSE Policy, Human Rights Policy, Modern Slavery Statement e Water Policy;
- il sistema di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing Policy);
- il sistema di gestione degli adempimenti ambientali e degli adempimenti prescritti ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- i sistemi gestionali e contabili in uso e in generale i sistemi informativi adottati (tra cui Infor M3/ERP e, per la gestione del personale - incluso il processo di valutazione - Zucchetti);
- il sistema di archiviazione documentale (elettronica e/o cartacea).

In linea con quanto previsto dagli *standard* internazionali richiamati dalle Linee Guida di Confindustria, il sistema organizzativo e di controllo di K-FLEX, inteso come processo messo in atto dal Consiglio di Amministrazione, dal *management* e da tutto il personale aziendale, è volto ad assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società (c.d. "obiettivi operativi");
- affidabilità delle informazioni (interne, esterne, finanziarie e non finanziarie), da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale (c.d. "obiettivi di informazione");
- svolgimento di ogni operazione ed attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti (c.d. "obiettivi di conformità").

Inoltre, il sistema organizzativo e di controllo di K-FLEX, in conformità alle Linee Guida di Confindustria, deve assicurare:

- separazione dei compiti attraverso la distribuzione delle responsabilità e adeguati livelli autorizzativi;
- formalizzata attribuzione di poteri – ivi inclusi i poteri di firma – in coerenza con le responsabilità assegnate;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità di ogni operazione e transazione;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute da parte di soggetti non autorizzati, con particolare riferimento ai sistemi gestionali e contabili;
- attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Il personale di K-FLEX, nell'ambito delle attività di propria competenza, è responsabile del corretto funzionamento del sistema organizzativo e di controllo interno, al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali.

## **2.8. Principi in ambito anticorruzione**

K-FLEX promuove la correttezza nello svolgimento delle proprie attività, rigettando qualsiasi forma di corruzione e impegnandosi a rispettare la normativa anticorruzione a livello internazionale e locale.

A tale riguardo, K-FLEX si impegna ad osservare i principi generali per la prevenzione e la lotta alla corruzione di seguito richiamati, che rappresentano i pilastri del sistema di gestione anticorruzione unitamente alle disposizioni dell'Anticorruption Policy e del Codice Etico, alle regole comportamentali richiamate nel paragrafo 2.9 della presente Parte Generale e ai presidi di controllo, generali e specifici, di cui alla Parte Speciale del Modello Organizzativo.

### **2.8.1. Principio generale: divieto di atti di corruzione**

Può considerarsi comportamento corruttivo e quindi penalmente rilevante, qualsiasi condotta diretta alla dazione, promessa, offerta, richiesta o ricezione di denaro o altra utilità, caratterizzata dall'intento di influenzare, indebitamente, le azioni di una controparte, pubblica o privata.

In particolare, oggetto della dazione o promessa deve essere il denaro o altra utilità, identificandosi, quest'ultima, in qualsiasi vantaggio materiale o morale, patrimoniale o non patrimoniale. Nello specifico, nel concetto di utilità, rientrano omaggi, atti di ospitalità e intrattenimento, finanziamenti a partiti politici o contributi a organizzazioni benefiche, nonché qualsiasi altro beneficio o corrispettivo in grado di influenzare, in maniera inappropriata, un soggetto terzo, al fine di ottenere in cambio un vantaggio per la Società.

K-FLEX vieta pertanto di elargire, promettere, richiedere o ricevere denaro o altra utilità, direttamente, indirettamente ovvero tramite intermediari, nell'ambito delle relazioni con le controparti pubbliche e private, al solo fine di avviare o mantenere una relazione commerciale, ovvero ottenere un qualsiasi altro indebito vantaggio a favore della Società.

Nello svolgimento delle attività aziendali, i principali ambiti in cui potrebbero astrattamente realizzarsi le condotte corruttive sono: *i)* rapporti con le terze parti pubbliche e private; *ii)* omaggi, spese di rappresentanza, atti di liberalità e sponsorizzazioni; *iii)* selezione, assunzione e gestione del personale.

### **2.8.2. Rapporti con le terze parti pubbliche e private**

Nella gestione dei rapporti con i soggetti pubblici e privati, K-FLEX orienta la propria attività all'osservanza dei principi di correttezza e trasparenza. Nell'ambito di tali rapporti, K-FLEX non deve influenzare impropriamente le decisioni o le azioni della controparte interessata, né direttamente né avvalendosi dell'eventuale mediazione di terzi.

In particolare, per K-FLEX le interazioni con Enti Pubblici, esponenti della Pubblica Amministrazione e/o di Autorità Amministrative Indipendenti (in seguito anche solo "P.A."), riguardano, principalmente, le seguenti categorie di rapporti, tutte potenzialmente esposte al rischio di corruzione:

- ottenimento e mantenimento di provvedimenti amministrativi di competenza della P.A., ad esempio autorizzazioni, concessioni, nulla osta, iscrizioni e certificati;
- ottenimento di finanziamenti, sovvenzioni, contributi o altre erogazioni pubbliche comunque denominate;
- adempimenti di obblighi nei confronti della P.A., ad esempio per la presentazione di dichiarazioni fiscali, per la gestione di adempimenti contributivi e previdenziali e in generale per l'attuazione di prescrizioni normative;
- svolgimento di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte della P.A.;
- gestione dei contenziosi, con riferimento ai rapporti con le Autorità Giudiziarie.

I rapporti con la P.A. devono essere condotti rispettando i seguenti principi e *standard* minimi:

- i Destinatari devono operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legislative in materia;

- i rapporti con la P.A. devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza;
- è fatto divieto di offrire, direttamente, indirettamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altra utilità, al fine di influenzare l'attività dei rappresentanti della P.A. nell'espletamento dei propri doveri;
- deve essere assicurata un'appropriate reportistica scritta dei rapporti con i rappresentanti della P.A., correttamente archiviata;
- l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsiasi genere con rappresentanti della P.A. devono essere riservate esclusivamente al personale aziendale a ciò preposto e autorizzato.

Anche i rapporti con le terze parti private, ad esempio fornitori di beni/servizi e clienti, anche come controparti processuali, possono generare rischi di corruzione e gli stessi devono essere improntati a criteri di massima correttezza, trasparenza e tracciabilità, nonché nel rispetto della normativa anticorruzione e di tutte le altre normative applicabili.

La selezione dei fornitori di beni e servizi, consulenti inclusi, si deve basare su valutazioni predeterminate che hanno l'obiettivo di identificare fornitori di comprovata qualità, professionalità, integrità ed affidabilità, in possesso dei necessari requisiti di legge. A tal fine, è fondamentale svolgere un'adeguata attività di selezione e qualificazione delle terze parti, relativamente al *background* e alla reputazione, nonché all'individuazione di eventuali potenziali rischi di corruzione. In particolare:

- il processo di selezione deve essere oggettivo, trasparente e adeguatamente tracciato;
- i rapporti devono essere adeguatamente formalizzati tramite contratti, ordini e/o accordi e gli stessi devono indicare con eshaustività, chiarezza e adeguato dettaglio le prestazioni richieste e i criteri di maturazione dei corrispettivi pattuiti oltre che essere adeguatamente archiviati;
- la stipula di contratti/accordi o la prosecuzione di qualsiasi rapporto devono essere interrotte nel caso in cui vi siano sospetti di condotte di tipo corruttivo.

Con riferimento ai rapporti con clienti, i rischi di corruzione possono essere rappresentati dall'eventualità che K-FLEX sia ritenuta responsabile per atti di corruzione intrapresi o tentati verso il cliente o suoi dipendenti, anche per il tramite di agenti/procacciatori. In relazione ai suddetti rapporti, K-FLEX:

- svolge verifiche sul potenziale cliente;
- vieta favori, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi finalizzati ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte;
- garantisce la corretta e trasparente esecuzione del rapporto contrattuale con il cliente.

### **2.8.3. Omaggi, spese di rappresentanza, atti di liberalità e sponsorizzazioni**

K-FLEX consente l'offerta e/o l'accettazione di omaggi di modico valore, purché non eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, fermo il divieto di offrire o accettare omaggi in denaro.

A questo fine, gli omaggi ed ogni altro beneficio o utilità elargiti/ricevuti devono, in relazione alle circostanze:

- risultare appropriati, ragionevoli e in buona fede;
- risultare tali da: *i)* non compromettere l'integrità e la reputazione di nessuna delle parti del rapporto; *ii)* non ingenerare, nel beneficiario ovvero in un terzo imparziale, l'impressione che siano finalizzati ad acquisire, mantenere o ricompensare indebiti vantaggi o ad esercitare un'influenza illecita o impropria sulle attività o sulle decisioni del beneficiario;
- essere tracciati e comunque non offerti o accettati in modo occulto.

Qualora l'omaggio non rientri nei casi sopra elencati, sarà necessario astenersi dalla dazione o, in caso di ricezione, l'omaggio dovrà essere restituito al mittente.

Inoltre, le spese di rappresentanza (ad esempio per mezzi di trasporto, pernottamenti, pasti, ecc.) sono consentite per finalità di *business*, di promozione delle attività aziendali e di sviluppo dei rapporti commerciali e per il tempo strettamente necessario alle predette finalità.

K-FLEX consente l'erogazione di donazioni a favore di organizzazioni benefiche a condizione che non vengano effettuate al fine di riconoscere, anche indirettamente, un vantaggio personale, finanziario o politico ad un esponente della Pubblica Amministrazione/Autorità Amministrativa Indipendente o a qualsivoglia controparte privata. Le donazioni non devono essere effettuate al fine di influenzare in maniera inappropriata il beneficiario o allo scopo di ottenere in cambio un qualsivoglia vantaggio commerciale e devono soddisfare i principi che seguono:

- tra i beneficiari possono figurare esclusivamente enti caritatevoli e organizzazioni *no profit*, costituiti nel rispetto della legislazione vigente. Singoli individui non possono in alcun modo essere beneficiari di una donazione;
- tutte le donazioni devono essere tracciabili e accuratamente documentate per iscritto;
- il beneficiario deve essere un'organizzazione benefica, rispettabile e che gode di una buona reputazione (soggetti e/o enti ben noti ed affidabili, di trasparente e comprovata legittima condotta);
- le iniziative di donazione devono essere debitamente autorizzate, con identificazione del destinatario e delle motivazioni sottese all'erogazione.

K-FLEX consente di effettuare iniziative di sponsorizzazione con scopo di promozione istituzionale dell'immagine aziendale, di creazione di visibilità e buona reputazione. Per evitare che le sponsorizzazioni possano essere considerate come benefici dissimulati a favore di una terza parte per ottenere un indebito vantaggio, tutte le relative attività devono essere regolate da contratti redatti per iscritto e debitamente archiviati.

#### **2.8.4. Selezione, assunzione e gestione del personale**

La selezione, assunzione e gestione del personale sono guidate da principi di correttezza ed imparzialità. In particolare, è vietata:

- l'assunzione di personale dietro specifica segnalazione di soggetti terzi (pubblici o privati o a questi vicini);
- l'offerta di qualsivoglia opportunità di lavoro a soggetti terzi (pubblici o privati o a questi vicini);

in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per la Società.

L'*iter* di selezione di candidature veicolate da terze parti deve rispettare il processo di selezione aziendale. Tali attività sono condotte nel rispetto dei seguenti principi:

- l'assunzione di personale deve essere giustificata da reali e concrete esigenze e/o necessità comprovate e autorizzate da parte dei soggetti aventi potere decisionale;
- l'*iter* di selezione per l'assunzione del personale deve essere formalizzato e garantire l'assenza di favoritismi tra chi effettua la selezione e il candidato;
- il processo di valutazione del personale deve essere basato su criteri oggettivi e trasparenti e l'erogazione di eventuali premi deve essere effettuata a seguito del raggiungimento di obiettivi prefissati.

### **2.9. Regole comportamentali di carattere generale per famiglia di reato**

#### **2.9.1. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la Pubblica Amministrazione**

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse di K-FLEX, intrattengano rapporti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di pubblico servizio o, più in generale, con la Pubblica Amministrazione e/o con le Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o straniere (di seguito definiti "**Rappresentanti della Pubblica Amministrazione**").

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro, direttamente o indirettamente, a favore di Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, anche su induzione di questi ultimi, al fine di ottenere benefici per la Società;
- promettere o concedere vantaggi o utilità, di qualsiasi natura, direttamente o indirettamente, in favore di Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, anche su induzione di questi ultimi, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, professionisti esterni, *partner* commerciali o altri soggetti terzi che operino, per conto della Società, presso i Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti, professionisti esterni, *partner* commerciali o altri soggetti terzi, in quanto indicati da Rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- prendere in considerazione o proporre un'opportunità di impiego presso la Società ad un terzo che possa essere indicato da, o comunque favorire, Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, al fine di indurre gli stessi a garantire un indebito vantaggio alla Società medesima;
- accordare omaggi a Rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre in errore i Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, circa la documentazione a qualunque fine presentata dalla Società;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero, nei rapporti con i Rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, al fine di conseguire contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato o di altri enti pubblici, anche comunitari;
- destinare somme ricevute dallo Stato o da altri enti pubblici, anche comunitari, a titolo di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, a scopi diversi da quelli cui erano originariamente destinate;
- sfruttare relazioni esistenti con un Pubblico Ufficiale o con un Incaricato di un Pubblico Servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altre utilità economiche per remunerare il Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio in relazione all'esercizio delle sue funzioni ovvero per compiere un atto contrario ai suoi doveri d'ufficio (costituente reato) dal quale possa derivarne un vantaggio indebito;
- dare o promettere denaro o altre utilità ad altri affinché intercedano presso un Rappresentante della Pubblica Amministrazione ovvero per remunerare quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi utilizzati dalla Pubblica Amministrazione o da altre Istituzioni Pubbliche, alterarne in qualsiasi modo il funzionamento o intervenire con qualsiasi modalità cui non si abbia diritto su dati, informazioni o programmi per ottenere e/o modificare indebitamente informazioni a vantaggio della Società o di terzi;
- contribuire direttamente o indirettamente a partiti, movimenti, comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni sindacali o loro rappresentanti.

I rapporti con i Rappresentanti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti esclusivamente da persone autorizzate, nel rispetto del sistema di procure e deleghe vigente.

È fatto obbligo ai Destinatari che, per conto della Società, intrattengano rapporti con l'Autorità Giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsivoglia natura) e con altre Autorità Pubbliche (competenti ad es. in materia fiscale e tributaria) di applicare i medesimi principi di comportamento anche in detti rapporti.

### **2.9.2. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001, in materia di delitti informatici e trattamento illecito di dati.

K-FLEX ha adottato le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle sopra citate fattispecie di reato:

- l'accesso alle applicazioni da parte del personale è garantito attraverso un processo di preventiva autenticazione; in particolare l'accesso è consentito solamente attraverso univoche credenziali di autenticazione che devono essere modificate periodicamente a cura del personale;
- la rete di trasmissione dei dati è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi fisici e logici;
- i *server* e i singoli *computer* e dispositivi sono aggiornati periodicamente e sono protetti da programmi *firewall* e *antivirus*, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusioni;
- sono erogati corsi di formazione al personale sul corretto uso degli strumenti informatici e sulle principali minacce cui è esposto nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Inoltre, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- contribuire alla promozione di un adeguato livello di salvaguardia del patrimonio informatico e telematico, della Società o di terzi, sia privati che pubblici, conformemente alle modalità di controllo, preventivo e successivo, attivate dalla Società medesima;
- utilizzare gli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, unicamente per fini professionali in relazione alle specifiche mansioni assegnate e custodirli in modo appropriato; è consentito l'uso per fini personali su base incidentale e occasionale, secondo principi di correttezza, diligenza e buona fede;
- assicurare l'integrità e la non alterabilità dei dati, delle informazioni e dei programmi informatici che costituiscono lo strumento per lo svolgimento dell'attività lavorativa nonché l'intero patrimonio informatico e telematico della Società o di terzi;
- astenersi da qualsiasi condotta che possa compromettere la riservatezza e l'integrità delle informazioni e dei dati della Società o di terzi;
- astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informatico della Società o di terzi;
- custodire le credenziali di autenticazione assegnate, astenendosi dal comunicarle a terzi.

Infine, ai Destinatari è fatto divieto di:

- accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di terzi, per utilizzare dati e informazioni ivi presenti o per danneggiarli;
- utilizzare *hardware* o *software* diversi da quelli ufficialmente rilasciati dalla Società e in violazione delle prescritte autorizzazioni, e in particolare:
  - o installare *hardware* o *software* senza preventiva autorizzazione del personale del Dipartimento IT;
  - o rimuovere il *software antivirus* installato sulle dotazioni informatiche in uso;
- lasciare incustodite le proprie dotazioni informatiche quando ci si allontani dalla postazione di lavoro.

### **2.9.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro l'industria e il commercio**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le

fattispecie di reato previste dall'art. 25-*bis* 1 del D.Lgs. 231/2001, in materia di delitti contro l'industria e il commercio.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- assicurare che siano rispettati i criteri di produzione (tecnici e metodologici) stabiliti dalla Società e tali da garantire la qualità del prodotto e la sua conformità agli *standard* richiesti;
- garantire che siano fornite informazioni veritiere, precise ed esaurienti circa la composizione, le caratteristiche, la quantità e qualità dei prodotti venduti;
- assicurare il rispetto dei requisiti di certificazione e di ogni normativa vigente.

È espressamente vietato ai Destinatari:

- mettere in vendita prodotti la cui origine, provenienza, quantità e/o qualità sia diversa da quella dichiarata o pattuita, inducendo in inganno sull'origine, provenienza, quantità e qualità dei prodotti stessi;
- mettere in vendita o comunque in circolazione opere dell'ingegno o prodotti con nomi, marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, idonei ad indurre in inganno sull'origine, provenienza o qualità dei prodotti stessi;
- utilizzare, mettere in vendita o comunque in circolazione prodotti realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso.

#### **2.9.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001, in materia di reati societari.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di seguito rappresentati:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle eventuali disposizioni organizzative adottate dalla Società, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali o connesse alla realizzazione di operazioni straordinarie, al fine di fornire, ai Soci e ai terzi, un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione prevista dalla legge;
- osservare le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, ad esempio nelle operazioni di aumento o riduzione del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilancio, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ovvero provvedere all'iscrizione contabile di poste o di operazioni inesistenti o di valore difforme da quello reale;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti ai Soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;

- acquistare o sottoscrivere azioni della Società, fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere ad aumento fittizio del capitale sociale, mediante attribuzione di azioni in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione;
- realizzare comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino, anche a mezzo della mancata esibizione della documentazione richiesta, lo svolgimento dell'attività di controllo da parte degli organi all'uopo preposti;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà dell'Assemblea medesima;
- formare documenti in tutto o in parte falsi, alterare documenti veri, presentare false dichiarazioni od omettere informazioni rilevanti, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29 del D. Lgs. 19/2023, ovvero dell'atto rilasciato da Notaio attestante l'adempimento di atti e formalità preliminari alla realizzazione di una fusione transfrontaliera;
- promettere, concedere denaro o altre utilità (quali omaggi, promesse d'assunzione e/o vantaggi di qualsiasi natura) in favore di amministratori, direttori generali e sottoposti alla vigilanza di questi ultimi, responsabili di curare i rapporti commerciali presso i clienti, i fornitori, i *partner* commerciali, i consulenti e professionisti esterni, al sol fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio e/o di ottenere illecitamente condizioni di favore per la Società (del tutto disallineate rispetto ai valori di mercato).

Con specifico riferimento al reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 comma 3 c.c.) e di "Istigazione alla corruzione fra privati" (art. 2635 *bis* comma 1 c.c.), è imputabile a titolo di responsabilità amministrativa la società che ponga in essere, attraverso la condotta propria o di intermediari, atti di corruzione nei confronti dei soggetti apicali di una controparte privata o di loro sottoposti, al fine di influenzarne il comportamento per ottenere un vantaggio per la società medesima.

Al fine di prevenire il rischio di commissione del reato di "Corruzione tra privati" e di "Istigazione alla corruzione fra privati", nella gestione dei rapporti con controparti private (ad esempio clienti e fornitori - ivi compresi fornitori di servizi) è richiesto ai Destinatari di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e delle eventuali disposizioni organizzative adottate dalla Società.

Nel dettaglio è vietato:

- offrire, promettere, dare, pagare, sollecitare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, somme di denaro, un vantaggio economico (quali omaggi, promesse d'assunzione e/o vantaggi di qualsiasi natura) o altre utilità non dovuti in favore di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nonché a qualsivoglia soggetto con funzioni direttive o loro sottoposti, sia di società o enti privati terzi, affinché compiano od omettano un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà;
- offrire o promettere denaro o altre utilità non dovuti ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nonché a qualsivoglia soggetto con funzioni direttive o loro sottoposti, sia di società o enti privati terzi, affinché compiano od omettano un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, anche qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

### **2.9.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro la personalità individuale**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001, in materia di delitti contro la personalità individuale.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- garantire il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi, fiscali e in generale della normativa in materia di lavoro con particolare riferimento alla determinazione delle retribuzioni, alla definizione e monitoraggio degli orari di lavoro, dei periodi di riposo e alle condizioni di lavoro;
- con specifico riferimento ai fornitori della Società che utilizzano manodopera:
  - o accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori medesimi;
  - o accertare il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali e della normativa in materia di lavoro da parte degli stessi;
  - o monitorare l'osservanza degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza, dei diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

Ai Destinatari è fatto divieto di instaurare e/o proseguire rapporti con fornitori che utilizzano manodopera in condizioni di sfruttamento.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: *i)* la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali applicabili o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; *ii)* la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; *iii)* la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; *iv)* la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

### **2.9.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, in materia di reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

K-FLEX promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi allo svolgimento delle attività lavorative richiedendo, a ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della documentazione predisposta in ottemperanza alla stessa.

In particolare, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe e procure ricevute, agli adempimenti previsti in tale ambito e alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza come identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), che deve essere redatto e aggiornato dal Datore di Lavoro.

L'organizzazione per la salute e la sicurezza adottata deve garantire, in coerenza con le disposizioni di legge vigenti in materia, i seguenti presidi:

- l'individuazione e designazione del Datore di Lavoro e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2008;

- la valutazione e il controllo periodico dei requisiti di idoneità e professionalità del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ("RSPP");
- l'individuazione dei lavoratori addetti ad attuare le misure di emergenza, di prevenzione incendi e di primo soccorso adottate dalla Società;
- la nomina, con relativa accettazione, del Medico Competente;
- la supervisione del processo di elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ("RLS") e la loro consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive.

Nello specifico, per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008, come successivamente modificato e integrato, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza, è fatta espressa richiesta:

- al Datore di Lavoro e al Delegato di Funzioni ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008 di svolgere i compiti loro attribuiti dalla normativa, nel rispetto delle procure/deleghe ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza, come identificati nel DVR;
- ai Preposti e ai Dirigenti di vigilare, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- agli altri soggetti nominati ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (quali, ad esempio, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti alle Emergenze Antincendio/Evacuazione e Primo Soccorso e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti dalla Società;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria salute e sicurezza, nonché di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Società e di osservare le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni ricevute, contribuendo con il Datore di Lavoro, all'adempimento di tutti gli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, a tutti i dipendenti e a coloro che hanno accesso alle strutture della Società medesima, è richiesto di:

- non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della salute e della sicurezza, proprie o altrui, conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal Datore di Lavoro;
- rispettare la normativa al fine della protezione collettiva e individuale, esercitando in particolare ogni opportuno controllo e attività idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza dei collaboratori esterni e/o di terzi, eventualmente presenti nei luoghi di lavoro;
- utilizzare correttamente i macchinari, le attrezzature, gli utensili, le eventuali sostanze chimiche, gli impianti elettrici e in generale gli strumenti di lavoro messi a disposizione dalla Società;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione Individuale ("DPI") messi a disposizione dalla Società per le specifiche mansioni in cui sono richiesti;
- segnalare immediatamente a chi di dovere (in ragione delle responsabilità attribuite) le anomalie dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui si viene a conoscenza;
- intervenire direttamente a fronte di un pericolo rilevato e nei casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- partecipare agli interventi formativi organizzati dalla Società in materia di salute e sicurezza, in conformità alle previsioni normative;

- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'Autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

A tali fini, al personale dipendente e a chiunque acceda ai locali della Società è fatto divieto di:

- rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

Ogni comportamento contrario alle misure di sicurezza adottate dalla Società è adeguatamente sanzionato, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni della normativa in materia di rapporti di lavoro.

### **2.9.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001, in materia di reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- utilizzare, nelle transazioni, il sistema bancario o comunque gli intermediari autorizzati all'esercizio dell'attività finanziaria, limitando al minimo l'utilizzo del denaro contante e comunque entro i limiti di utilizzo previsti dalla normativa vigente in materia di antiriciclaggio;
- selezionare i fornitori secondo regole predefinite di trasparenza, qualità ed economicità;
- verificare la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori, dei consulenti, dei professionisti esterni e dei *partner* commerciali e finanziari prima di avviare con essi rapporti d'affari, anche attraverso l'acquisizione di informazioni su soci e amministratori, nonché dati pubblici inerenti indici di pregiudizialità, quali condanne, protesti e procedure concorsuali in atto;
- definire per iscritto le condizioni e i termini contrattuali che regolano i rapporti con fornitori, consulenti, professionisti esterni, *partner* commerciali e finanziari;
- verificare periodicamente l'allineamento tra le condizioni di mercato e le condizioni applicate nei rapporti con fornitori, consulenti, professionisti esterni e *partner* commerciali e finanziari;
- utilizzare o impiegare solo risorse economiche e finanziarie di cui sia stata verificata la provenienza e solo per operazioni che abbiano una causale espressa e che risultino registrate e documentate;
- effettuare controlli formali e sostanziali dei flussi monetari e finanziari in entrata, anche con riferimento alla provenienza, tenendo conto della sede legale della controparte (ad esempio, paradisi fiscali e Paesi a rischio terrorismo).

È fatto divieto a tutti i Destinatari di:

- effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi elencati nelle liste "*tax heaven*" o in favore di società *off-shore*, in assenza di verifica e autorizzazione da parte di soggetto dotato di idonei poteri, in conformità al sistema di procure e deleghe vigenti;
- procedere a qualsivoglia transazione e operazione relativa a somme di denaro o beni qualora vi siano, nelle circostanze dell'operazione o nelle caratteristiche della controparte, elementi che lascino supporre la provenienza illecita dei beni e del denaro in questione (ad esempio prezzo notevolmente sproporzionato rispetto ai valori medi di mercato);
- trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche o altri intermediari autorizzati all'esercizio dell'attività finanziaria, denaro contante o libretti di deposito al portatore o titoli al portatore, in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla vigente normativa in materia di antiriciclaggio;

- emettere assegni per importi superiori a quelli previsti dalla normativa vigente in materia di antiriciclaggio che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o altri intermediari autorizzati all'esercizio dell'attività finanziaria;
- acquistare beni e servizi verso un corrispettivo palesemente inferiore al valore di mercato, senza prima aver effettuato verifiche sulla provenienza;
- effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
- effettuare pagamenti nei confronti di soggetti insediati in paesi definiti "non cooperativi" secondo le indicazioni della Banca d'Italia, del MEF e del GAFI;
- effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso istituti di credito privi di insediamenti fisici;
- impiegare, sostituire o trasferire somme di denaro di cui si conosca o, comunque, si sospetti la provenienza illecita;
- occultare i proventi derivanti da eventuali reati commessi, anche a titolo di colpa, nel presunto interesse o vantaggio della Società.

#### **2.9.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*octies* 1 del D.Lgs. 231/2001, relativamente al delitto di trasferimento fraudolento di valori.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- nelle operazioni di trasferimento/cessione/acquisto della titolarità o disponibilità di denaro, beni o altra utilità:
  - o assicurare il rigoroso rispetto di ogni normativa in materia di prevenzione patrimoniale, di prevenzione del contrabbando o di prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e di rimpiego di beni di provenienza illecita;
  - o garantire adeguata tracciabilità;
  - o assicurare adeguati controlli sulle controparti.

Ai Destinatari è fatto pertanto espresso divieto di attribuire fittiziamente a terzi, in qualsiasi forma, la titolarità o la disponibilità di denaro, beni o altra utilità ovvero determinare una situazione di apparenza (giuridica e formale) della titolarità o disponibilità di un bene, difforme dalla realtà, al fine di eludere misure di prevenzione patrimoniale o di contrabbando ovvero al fine di agevolare la commissione di reati relativi alla circolazione di mezzi economici di provenienza illecita.

In particolare, sono vietate le seguenti condotte, anche se commesse a titolo di tentativo: l'intestazione fittizia di quote societarie; la riscossione fittizia dei proventi di un contratto di appalto formalmente assegnato all'aggiudicatario; l'attribuzione fittizia di poteri a terzi; l'acquisizione fittizia di società.

#### **2.9.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001, relativamente ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- promuovere il corretto uso di tutte le opere protette dal diritto d'autore (ad esempio foto, immagini, video, programmi per elaboratore e banche dati, ecc.);
- acquistare, realizzare, mettere in rete, diffondere unicamente contenuti con regolare licenza d'uso e comunque nel rispetto della normativa di riferimento, nazionale e internazionale, in materia di diritto d'autore e degli altri diritti connessi al loro utilizzo;
- curare diligentemente gli adempimenti di carattere amministrativo connessi all'utilizzo di opere protette dal diritto d'autore nella gestione delle attività di comunicazione e di *marketing* nonché nella gestione dei siti *web*, dei canali *social* e dei sistemi informativi della Società, anche da parte di fornitori terzi;
- utilizzare unicamente contenuti audiovisivi, immagini, *software* e in generale contenuti protetti dal diritto d'autore, per i quali la Società abbia acquisito i relativi diritti di utilizzo, ovvero forniti da terze parti che si obblighino contrattualmente ad ottenere l'autorizzazione all'utilizzo delle suddette opere;
- verificare la legittima titolarità del diritto di sfruttamento economico delle privative industriali e/o intellettuali da parte di terze parti eventualmente ingaggiate per le attività di comunicazione e di *marketing*.

Ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- pubblicare, riprodurre o diffondere (in occasione di eventi, realizzazione di campagne di comunicazione e di *marketing* oppure sui siti *web* o sui canali *social* della Società), brani musicali, immagini, video e in generale contenuti protetti dal diritto d'autore, senza averne acquisito i relativi diritti o in violazione degli stessi;
- realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla duplicazione di programmi per elaboratore o banche dati protetti dal diritto d'autore;
- installare programmi per elaboratore senza preventiva autorizzazione da parte del personale del Dipartimento IT formalmente preposto a queste attività;
- installare e utilizzare programmi per elaboratore e banche dati non assistiti da valida licenza d'uso;
- installare e utilizzare programmi per elaboratore e banche dati a condizioni diverse da quelle previste dalla normativa vigente e dalla licenza stessa.

#### **2.9.10. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001, in materia di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- evadere con tempestività, correttezza e buona fede tutte le richieste provenienti dagli Organi di Polizia Giudiziaria e dall'Autorità Giudiziaria inquirente e giudicante, di qualsiasi natura, anche tributaria, fornendo tutte le informazioni, le notizie e i dati richiesti;
- mantenere, nei confronti degli Organi di Polizia Giudiziaria e dell'Autorità Giudiziaria, un comportamento disponibile e collaborativo in qualsiasi situazione;
- non influenzare in alcun modo i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di ricorrere alla forza fisica, a minacce o all'intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un'indebita utilità per indurre colui il quale può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all'Autorità

Giudiziaria, anche di natura tributaria, con l'intento di ottenere una pronuncia favorevole alla Società o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio.

È inoltre vietato:

- intrattenere rapporti con persone sottoposte ad indagini preliminari e imputati nel processo penale, al fine di turbare la loro libertà di autodeterminazione;
- riconoscere forme di liberalità o altre utilità a dipendenti o terzi, che siano persone sottoposte ad indagini preliminari o imputati in un processo penale, per indurli a omettere dichiarazioni o a falsare le stesse, in favore della Società;
- riconoscere avanzamenti di carriera, scatti retributivi o incentivi premianti a dipendenti o collaboratori che non trovino adeguata corrispondenza nei piani di sviluppo e incentivazione delle risorse umane o che comunque non rispondano a ragioni obiettive che giustificano l'assunzione di dette iniziative.

### **2.9.11. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001, in materia di reati ambientali.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- rispettare scrupolosamente la normativa in materia ambientale;
- verificare, prima dell'instaurazione del rapporto, la validità e la coerenza, rispetto ai servizi prestati, delle autorizzazioni e delle iscrizioni dei gestori ambientali cui la Società affida le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti;
- accertare, nel corso del rapporto contrattuale, che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, diano evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;
- porre in essere tutte le azioni e gli adempimenti necessari e, in ogni caso, richiesti dalla normativa, al fine di evitare danni per l'ambiente;
- nel caso di realizzazione di un danno per l'ambiente:
  - o predisporre le misure di prevenzione necessarie, fornendo tempestiva comunicazione alle autorità competenti nei termini di legge;
  - o attuare rigorosamente gli adempimenti e le misure di ripristino previste nel progetto di bonifica adottato dalle autorità competenti;
- attuare gli adempimenti e predisporre la documentazione destinata alla Pubblica Amministrazione per il rilascio di provvedimenti autorizzativi oppure al controllo della normativa ambientale nel rispetto delle leggi vigenti, nazionali, comunitarie e internazionali, con la massima diligenza e professionalità, in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere;
- gestire i rapporti con i funzionari degli Enti Pubblici preposti al controllo della normativa ambientale, nell'ambito dei poteri conferiti, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del ruolo istituzionale della Pubblica Amministrazione, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli adempimenti richiesti;
- assicurare un atteggiamento di collaborazione con le Autorità Pubbliche preposte al controllo della normativa ambientale.

In via generale, ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- affidare la gestione dei rifiuti a soggetti: *i)* privi di autorizzazioni o iscrizioni; *ii)* le cui autorizzazioni o iscrizioni siano scadute; *iii)* autorizzati a gestire rifiuti diversi da quelli conferiti dalla Società;

- abbandonare o depositare rifiuti, provocando il degrado, quanto meno tendenziale, dello stato dei luoghi adibiti all'accumulo/deposito dei rifiuti stessi;
- miscelare rifiuti di genere diverso (pericolosi e non pericolosi) o dello stesso genere (pericolosi) ma appartenenti a categorie diverse per le quali la miscelazione risulti vietata;
- violare gli obblighi di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- falsificare il certificato di analisi dei rifiuti, fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche del rifiuto stesso;
- falsificare o alterare i documenti, le informazioni, le comunicazioni rese nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni o Autorità di controllo competenti in materia ambientale (ad esempio ARPA, Polizia Municipale, Comune, Autorità Giudiziaria, ecc.) ovvero omettere di comunicare tempestivamente informazioni o dati su fatti o circostanze che possano compromettere la tutela dell'ambiente o la salute pubblica.

### **2.9.12. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001, relativamente all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- verificare periodicamente la validità dei documenti necessari ai lavoratori extracomunitari per il soggiorno e lo svolgimento delle attività lavorative nel territorio nazionale, anche in relazione al personale delle ditte appaltatrici.

Ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- assumere o comunque impiegare lavoratori extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla normativa per soggiornare e svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale;
- collaborare con fornitori e terzi in generale che utilizzano lavoratori irregolari;
- compiere attività volte a favorire la permanenza illecita dello straniero nel territorio italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.

### **2.9.13. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari**

Ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001, in materia di reati tributari.

Coerentemente con i principi di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da K-FLEX, i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi ai principi di comportamento di seguito rappresentati:

- eseguire gli adempimenti fiscali:
  - o in ottemperanza alle disposizioni della normativa tributaria e in collaborazione con le Autorità Fiscali;
  - o nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa applicabile o dall'Autorità Fiscale, al fine di garantire la piena *compliance* alla disciplina di settore, anche avvalendosi di consulenti esterni di comprovata competenza e professionalità;
- al fine di prevenire eventuali condotte fraudolente, assicurare che gli adempimenti fiscali e dichiarativi siano posti in essere solo da personale autorizzato, nel rispetto del principio di separazione dei compiti;
- rappresentare gli atti, i fatti e i negozi intrapresi in modo da rendere applicabili forme di imposizione fiscale conformi alla reale sostanza economica delle operazioni;

- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- rispettare le disposizioni normative in materia contabile e fiscale, compresi i termini previsti dalla legislazione applicabile per la presentazione delle dichiarazioni contabili/fiscali e il successivo versamento delle imposte da esse risultanti;
- garantire la trasparenza nei rapporti con fornitori, consulenti e professionisti esterni, nonché il controllo sull'effettività delle prestazioni ricevute;
- garantire l'effettività e corretta registrazione delle prestazioni effettuate;
- archiviare correttamente le scritture contabili obbligatorie e i documenti di cui è necessaria la conservazione.

I Destinatari sono inoltre tenuti a collaborare in modo trasparente con le Autorità Fiscali, fornendo ad esse, ove necessario per lo svolgimento di verifiche o l'attività di riscossione, tutta la documentazione e le informazioni richieste, in modo veritiero e completo.

È, inoltre, fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- porre in essere operazioni soggettivamente inesistenti, ossia con fornitore inesistente, anche a titolo di tentativo;
- porre in essere operazioni oggettivamente inesistenti, ossia quando l'operazione (bene o servizio acquistato) non è stata mai posta in essere nella realtà (inesistenza oggettiva) oppure è stata posta in essere per quantitativi inferiori a quelli indicati in fattura (inesistenza relativa) oppure quando è fatturata ad un prezzo maggiore rispetto a quello dei beni/servizi acquistati (sovrapprezzo quantitativo), anche a titolo di tentativo;
- porre in essere operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente, ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'Amministrazione Finanziaria, indicando in una delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, anche a titolo di tentativo;
- effettuare operazioni inesistenti attraverso l'emissione di fatture o altri documenti attestanti transazioni in tutto o in parte non avvenute, così da consentire ai propri clienti di utilizzarli per indicare elementi passivi fittizi all'interno delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto e, quindi, di evadere tali imposte;
- porre in essere un'operazione finalizzata a rendere difficoltosa la riscossione delle imposte dovute a seguito di dichiarazione o a seguito di accertamento al fine di sottrarsi in tutto o in parte ad una procedura di riscossione coattiva di imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di interessi o sanzioni amministrative ad esse relative;
- indicare nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi;
- occultare o distruggere le scritture contabili obbligatorie o gli altri documenti fiscalmente rilevanti, anche attraverso l'accesso agli strumenti di archiviazione informatica dei medesimi, con la finalità di rendere impossibile la ricostruzione del reddito imponibile all'Amministrazione Finanziaria;
- effettuare transazioni che comportino il coinvolgimento della Società in condotte fraudolente nell'ambito di sistemi internazionali con lo scopo di evadere l'IVA, anche attraverso l'omissione della dichiarazione IVA annuale;
- effettuare operazioni di carattere transnazionale, con finalità di evasione dell'IVA, che possono comportare l'indicazione nelle dichiarazioni fiscali di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o di elementi passivi inesistenti, anche a titolo di tentativo;
- effettuare compensazioni di crediti d'imposta inesistenti, per i quali non sussistono gli elementi costitutivi e giustificativi degli stessi;
- effettuare compensazioni di crediti d'imposta non spettanti, ossia sorti per una errata imputazione di costi inerenti all'attività d'impresa, oppure corretti ma non ancora esigibili perché non iscritti in dichiarazione, oppure esistenti ma non utilizzabili nell'anno perché superata la soglia massima degli importi compensabili.

## **Parte Generale - Sezione III**

### **3. L'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria precisano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica sia plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa della società.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, il Consiglio di Amministrazione di K-FLEX ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale, funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- *Autonomia e indipendenza*: detto requisito è assicurato dall'assenza di compiti operativi e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- *Professionalità*: requisito questo garantito dalle conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- *Continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per la Società.

#### **3.1. Durata in carica, revoca e decadenza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino ad un massimo di tre (3) anni e sono in ogni caso rieleggibili.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi, neanche nel caso in cui siano riconosciuti per particolari interventi sul Modello o per attività connesse alla corretta implementazione dello stesso.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, in quanto tali rapporti potrebbero comprometterne l'indipendenza di giudizio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità richiesti per il ruolo ricoperto.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

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

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, i componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno chiedere di essere immediatamente reintegrati in carica.

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

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

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo posta elettronica certificata o di raccomandata A.R./consegnata a mano, il quale riferirà in Consiglio di Amministrazione.

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

### **3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali, organizzative e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con il personale dei Dipartimenti aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello come "a rischio-reato";
- verificare l'istituzione e il funzionamento dei canali dedicati, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, nonché l'attuazione delle procedure interne in materia di gestione delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto del personale dei Dipartimenti aziendali;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;

- predisporre un piano di verifiche da svolgere su base annuale o con la diversa tempistica che riterrà adeguata, in linea con la documentazione prodotta dagli organi di controllo interni e dai sistemi di *auditing* esterni;
- predisporre un *Report* di flussi informativi che i referenti aziendali coinvolti nelle attività sensibili sono tenuti a trasmettere all'Organismo per consentire allo stesso lo svolgimento delle attività di propria competenza;
- coordinarsi e collaborare con il Dipartimento Risorse Umane, per la programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportandola – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- assicurare incontri periodici con gli Organi di Controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione) al fine di un reciproco scambio sulle rispettive attività di controllo;
- segnalare immediatamente eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico ai soggetti indicati al successivo par. 3.3 della presente Parte Generale.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto e coordinamento dei Dipartimenti aziendali per lo svolgimento delle attività di monitoraggio e/o, più in generale, per le attività operative.

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

- emanare comunicazioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi Informativi**" (cfr. paragrafo 3.4) che devono pervenire allo stesso dai Dipartimenti aziendali;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale, rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili dei Dipartimenti aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- segnalare alle funzioni e agli organi aziendali competenti, l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso. L'Organismo può anche avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni, del supporto coordinato e continuativo di personale interno alla Società.

Al fine di garantire un ruolo autonomo e imparziale, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione della Società, un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere, nel rispetto dei poteri di firma della Società e, in caso di spese eccedenti il *budget* approvato, viene autorizzato direttamente dall'Amministratore Delegato della Società.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun organismo o struttura della Società.

### **3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- periodicamente all'Amministratore Delegato per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- con cadenza almeno annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni;
- immediatamente all'Amministratore Delegato qualora si verifichi una violazione del Modello e/o del Codice Etico, informando, per gli opportuni provvedimenti, anche il Dipartimento Risorse Umane; all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale qualora la violazione sia stata posta in essere da componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione ad eventi specifici.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

### 3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Per una efficace applicazione dei principi del D.Lgs. 231/2001 è necessario che l'Organismo di Vigilanza istituisca specifici obblighi informativi nei confronti dello stesso da parte del personale dei Dipartimenti aziendali, diretti a consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni (c.d. "**Flussi Informativi**"):

- su base periodica:
  - o informazioni, dati, notizie e documenti, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti ai singoli Dipartimenti aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo;
  - o numero di segnalazioni ricevute unitamente ad un giudizio sul funzionamento del sistema da parte del Gestore delle Segnalazioni nominato ai sensi del D.Lgs. 24/2023, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- ad evento:
  - o provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali e dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
  - o richieste di assistenza legale inoltrate dal personale aziendale in caso di avvio di procedimenti giudiziari (con particolare riferimento e attenzione a quelli relativi ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative);
  - o modifiche organizzative in generale, nonché quelle apportate al sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale, nonché di quello sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - o modifiche alle procedure, *policy* aziendali, ai sistemi di controllo interno/*tool* informatici o l'implementazione di nuove procedure, *policy* o sistemi di controllo interno/*tool* informatici che abbiano un impatto sul Modello Organizzativo;
  - o sessioni formative erogate al personale della Società sulle *policy* e procedure aziendali richiamate nel Modello Organizzativo;

- aggiornamenti della visura camerale della Società;
- il fascicolo di bilancio approvato dalla Società;
- segnalazioni whistleblowing rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e, più genericamente, a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- eventuali *report* di *audit* interni e da parte di soggetti terzi, ad esempio nell'ambito delle certificazioni ottenute;
- accessi /ispezioni/notifiche/richieste delle Autorità, Forze dell'Ordine e/o Polizia Giudiziaria;
- eventi significativi aventi una ricaduta sugli adempimenti richiesti dalla normativa in materia ambientale;
- ogni altro evento da cui possano emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001.

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

In relazione alle modalità di trasmissione delle informazioni di cui al presente paragrafo, la Società ha istituito un indirizzo di posta elettronica dedicato: [odv@kflex.com](mailto:odv@kflex.com), reso noto al personale aziendale e il cui accesso è riservato al solo Organismo di Vigilanza. Tale canale di comunicazione potrà altresì essere utilizzato dai Destinatari in caso di dubbi sulla corretta interpretazione delle previsioni contenute nel presente Modello o chiarimenti inerenti all'applicazione del sistema implementato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### **3.5. Disciplina del whistleblowing**

#### **3.5.1. Gestione delle segnalazioni e canali attivati**

La legge del 30 novembre 2017 n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha introdotto la disciplina del c.d. "*whistleblowing*" anche nel settore privato, con la finalità di tutelare coloro che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

Successivamente, la disciplina del *whistleblowing* è stata aggiornata con il D.Lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, recante la "*protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo*".

In particolare, il citato D.Lgs. 24/2023 ha modificato l'articolo 6, comma 2-*bis* del D.lgs. 231/2001, stabilendo che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere, ai sensi del D.Lgs. 24/2023: *i*) i canali di segnalazione interna; *ii*) il divieto di ritorsione e *iii*) il sistema disciplinare adottato.

Alla luce di quanto sopra, deve essere segnalata, a tutela dell'integrità della Società, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (c.d. "**segnalazioni**").

Al fine di adeguarsi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023 e di tutelare coloro che effettuano segnalazioni (di seguito anche i "**Segnalanti**"), K-FLEX ha attivato specifici canali per consentire l'invio delle segnalazioni medesime. Per maggiori dettagli sulle modalità di invio delle segnalazioni e di successiva gestione delle stesse, si rinvia alla procedura adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/01/2025 e consultabile all'indirizzo [www.kflex.com](http://www.kflex.com).

In particolare, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, i Segnalanti che, nell'ambito del contesto lavorativo (inteso come attività lavorative o professionali, in corso o passate, svolte per la Società), siano venuti a conoscenza o abbiano acquisito informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, possono effettuare una segnalazione accedendo al sito [www.kflex.com](http://www.kflex.com).

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

È garantita in ogni caso la riservatezza del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

La riservatezza è altresì garantita nella fase successiva di gestione della segnalazione. L'identità del Segnalante non potrà infatti essere rivelata a persone diverse da quelle specificamente designate e autorizzate a ricevere e gestire la segnalazione (c.d. "Gestore delle segnalazioni"), senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, in conformità con le previsioni del D.Lgs. 24/2023.

Il citato Gestore delle segnalazioni dovrà trasmettere tempestivamente all'OdV le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, affinché in sinergia e coordinamento con l'Organismo di Vigilanza medesimo, siano concordati gli aspetti operativi e le verifiche da svolgere.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'OdV:

- per violazioni del Modello poste in essere dal personale dipendente e/o dai collaboratori della Società, dà immediata comunicazione all'Amministratore Delegato, informando, per gli opportuni provvedimenti, anche il Dipartimento Risorse Umane;
- per violazioni del Modello da parte degli Amministratori, dà immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari.

### **3.5.2. Divieto di ritorsioni**

K-FLEX, oltre a garantire la riservatezza dei Segnalanti, vieta atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni:

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

- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Infine, come previsto dall'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, il divieto di ritorsioni si applica anche in favore dei seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero di coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto stabile ed abituale;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

### **3.6. Doveri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico medesimo.

L'Organismo di Vigilanza deve osservare la riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, con particolare riferimento alle segnalazioni che dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi e deve astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo n. 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, in breve "GDPR") ed al Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.lgs. 10 settembre 2018 n. 101).

A tal proposito, in base al parere espresso dall'Autorità Garante per la Privacy in data 12 maggio 2020, in ragione del trattamento dei dati personali che l'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all'Organismo comporta, K-FLEX designa l'Organismo di Vigilanza - nell'ambito delle misure tecniche e organizzative da porre in essere in linea con il principio di *accountability* del Titolare del Trattamento (art. 24 del GDPR) - quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali (artt. 4, n. 10, 29, 32 par. 4 del GDPR; v. anche art. 2 *quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza e allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti, vengono custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio e conservate, in ottemperanza ai principi di cui all'art. 5 del GDPR, per il tempo necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento.

## **Parte Generale - Sezione IV**

### **4. Il sistema sanzionatorio**

La definizione di un sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione dei principi del Codice Etico e delle disposizioni del presente Modello (e di tutta la documentazione che di esso ne è parte), costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa dei principi del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, ivi incluse le *policy* e procedure aziendali in esso richiamate;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa dei principi del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, ivi incluse le *policy* e procedure aziendali in esso richiamate, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società, in quanto preordinati in modo univoco a commettere un reato.

In presenza di trasgressioni dolose, potranno essere previste decurtazioni che incidono sulla parte variabile della retribuzione dei Destinatari (dipendenti e/o apicali) per i quali siano previsti aumenti retributivi al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso ai soggetti dotati di idonei poteri e agli organi aziendali competenti.

#### **4.1. Sanzioni per il personale dipendente**

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per gli addetti del settore Gomma e Plastica – Industria (di seguito anche il "**CCNL di riferimento**"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, dei principi del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, ivi incluse le *policy* e procedure aziendali in esso richiamate, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex art.* 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato sopra, come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di riferimento.

Al personale dipendente possono essere comminati, in base alla gravità delle mancanze, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- i) ammonizione verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa;
- iv) sospensione;
- v) licenziamento.

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

- i) incorre nel provvedimento disciplinare dell'**ammonizione verbale** il dipendente che:

- violi, per mera negligenza, i principi del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, incluse le *policy* e procedure aziendali in esso richiamate, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'**ammonizione scritta** il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
  - violi, per mera negligenza, i principi del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, incluse le *policy* e procedure aziendali in esso richiamate, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della **multa**, il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
  - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
    - o l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
    - o la reiterata inosservanza dei principi del Codice Etico o delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, incluse le *policy* e procedure aziendali in esso richiamate, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione o un'Autorità Amministrativa Indipendente;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della **sospensione**, il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
  - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema di deleghe e procure vigente, con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione e alle Autorità Amministrative Indipendenti;
  - violi le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing* e nello specifico quando:
    - o sia responsabile degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui, ad esempio: atti ritorsivi nei confronti del Segnalante, condotte di ostacolo alla segnalazione, violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione, omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute);
    - o sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023;
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del **licenziamento**, il dipendente che provochi alla Società un grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge ovvero:
  - eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello e delle *policy* e procedure in esso richiamate, attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
  - violi le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing* e nello specifico quando:
    - o risulti recidivo nella commissione degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui ad esempio: atti ritorsivi nei confronti del Segnalante, condotte di ostacolo alla segnalazione, violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione, omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute);
    - o sia stata accertata, con sentenza definitiva, la sua responsabilità penale per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023;

- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nei CCNL di riferimento per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata, sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dai CCNL di riferimento;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

#### **4.2. Sanzioni per il personale con la qualifica di Dirigente**

L'inosservanza, da parte dei Dirigenti, delle disposizioni del Modello, ivi incluse le *policy* e procedure in esso richiamate, e dei principi del Codice Etico, nonché la commissione, da parte dei Dirigenti medesimi, degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 o l'accertamento della loro responsabilità per i reati di diffamazione e calunnia connessi alle segnalazioni ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, e, più in generale, la commissione di una delle violazioni che, per il personale dipendente, comporterebbe l'irrogazione di una sanzione disciplinare, può determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

Nei casi di gravi violazioni, tali da ledere il rapporto di fiducia instaurato con la Società, la stessa potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

#### **4.3. Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza**

L'inosservanza, da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza degli apicali della Società, delle disposizioni del Modello, ivi incluse le *policy* e procedure in esso richiamate, e dei principi del Codice Etico, nonché la commissione, da parte dei collaboratori medesimi, degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 o l'accertamento della loro responsabilità per i reati di diffamazione e calunnia connessi alle segnalazioni ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, e, più in generale, la commissione di una delle violazioni che, per il personale dipendente, comporterebbe l'applicazione di una sanzione disciplinare, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto.

Resta ferma la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### **4.4. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione, da parte di uno o più Amministratori, delle disposizioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, ivi incluse le *policy* e procedure in esso richiamate, nonché di commissione, da parte degli stessi, degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 o di accertamento della loro responsabilità per i reati di diffamazione e calunnia connessi alle segnalazioni ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché

provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

#### 4.5. Misure nei confronti di altri apicali

Anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo possono inoltre costituire presupposto per l'applicazione di sanzioni agli apicali, le seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle disposizioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, ivi incluse le *policy* e procedure in esso richiamate;
- commissione degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui, ad esempio: atti ritorsivi nei confronti del Segnalante, condotte di ostacolo alla segnalazione, violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione, omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute);
- accertamento della responsabilità per i reati di diffamazione e calunnia connessi alle segnalazioni ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023;
- violazione del sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, del sistema di deleghe e procure vigenti;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza.

La commissione di una delle sopra citate violazioni, potrà comportare l'applicazione di misure sanzionatorie nei confronti degli apicali, in funzione della loro qualifica e della natura e gravità della violazione commessa, anche tenuto conto del grado di esposizione della Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## **Parte Generale - Sezione V**

### **5. La diffusione del Modello e l'attività formativa e informativa**

#### **5.1. Diffusione del Modello e formazione/informazione al personale aziendale**

K-FLEX, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione, a tutto il personale aziendale, dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001, delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organico aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite dalla Società, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, K-FLEX si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello, la nomina dell'Organismo di Vigilanza e le modalità con le quali lo stesso può essere contattato;
- pubblicare il Modello e il Codice Etico sul *server* aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata presso la Società e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e per chiunque sia legittimato a prenderne visione.

#### **5.2. Informazione ai soggetti terzi**

Sono fornite ai terzi apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e sull'adozione del Codice Etico.

Nell'**Allegato 2** del presente Modello Organizzativo, sono contenute le clausole che potranno essere inserite nei contratti con i terzi che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società, in relazione al rispetto del Codice Etico e dei principi del D.Lgs. 231/2001.

## **Parte Generale - Sezione VI**

### **6. Adozione e aggiornamento del Modello**

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione dei reati, connessi allo svolgimento di nuove attività aziendali o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

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

Le modifiche e/o integrazioni di carattere meramente formale, inerenti, a titolo esemplificativo, all'elenco dei reati di cui all'**Allegato 1** del presente Modello e, in generale, a modifiche non ritenute essenziali, sono rimesse all'approvazione dell'Amministratore Delegato della Società, che informerà l'intero Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile.