

Forniture Tessili Cimmino S.r.l.

(C. F. 07476151217)

1. Premessa

La società Forniture Tessili Cimmino S.r.l., operante nel settore del commercio all'ingrosso di prodotti tessili, intende adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, comprensivo di un Codice Etico aziendale e di un Organismo di Vigilanza (OdV).

Il Codice Etico deve costituire parte integrante del sistema di controllo interno e del modello 231, definendo valori, principi di comportamento e regole operative rivolte a amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, clienti e altri stakeholder, con particolare attenzione alle aree di rischio tipiche del settore tessile/commercio all'ingrosso (rapporti con fornitori, gestione della proprietà industriale, eventuali rapporti con la Pubblica Amministrazione, al momento non esistenti, salute e sicurezza, tutela ambientale, ecc.).

All'uopo la società intende costituire un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, con chiara indicazione di poteri, compiti, durata in carica, modalità di funzionamento e flussi informativi, in coerenza con i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione previsti per l'OdV.

2. Codice Etico di Forniture Tessili Cimmino S.r.l.

(Testo adottato formalmente da parte dell'assemblea dei soci con delibera assunta in data 31 marzo 2026 ed all'integrazione nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001).

2.1. Disposizioni generali

2.1.1. Premessa, missione e valori

Forniture Tessili Cimmino S.r.l., con sede legale in Napoli alla Piazza Mercato 62 e sede operativa al CIS di Nola Isola 2 n. 260 – in Nola (NA), C. F. e P. IVA 07476151217, opera nel **settore del commercio all'ingrosso di prodotti tessili** perseguendo obiettivi di crescita sostenibile, qualità dei prodotti e soddisfazione del cliente, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei principi di correttezza, lealtà, trasparenza e responsabilità sociale.

Il presente Codice Etico (di seguito, "Codice") esprime l'insieme dei valori, dei principi etici e delle regole di condotta che la società riconosce come propri e che richiede siano osservati da tutti coloro che operano per suo conto o nel suo interesse, anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il Codice costituisce parte integrante del sistema di controllo



interno e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, "Modello 231"), di cui integra i principi e i protocolli specifici.

2.1.2. Finalità del Codice Etico e collegamento con il Modello 231

Il Codice ha le seguenti finalità:

- definire con chiarezza i valori e i principi cui devono attenersi amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali;
- prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, contribuendo a escludere o attenuare la responsabilità della società;
- promuovere una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza, al controllo interno e alla gestione responsabile dei rischi;
- fornire un quadro di riferimento per l'azione disciplinare in caso di violazione delle regole in esso contenute.

Il Codice è coerente con i principi del Modello 231 e con le linee guida delle associazioni di categoria, integrando i protocolli di prevenzione e le procedure operative adottate dalla società.

2.1.3. Ambito di applicazione e destinatari

Sono destinatari del presente Codice:

- gli amministratori, i sindaci e ogni altro componente degli organi sociali;
- i dipendenti, di qualsiasi livello e in qualsiasi forma contrattuale;
- i collaboratori, consulenti, agenti e soggetti che operano sulla base di rapporti para-subordinati o autonomi;
- i fornitori, subfornitori, appaltatori, partner commerciali, joint venture partner e, in generale, ogni soggetto che intrattenga rapporti contrattuali con la società, nei limiti dei rispettivi rapporti;
- ogni altro soggetto che, direttamente o indirettamente, operi nel nome, per conto o nell'interesse della società.

L'osservanza del Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari. La violazione delle sue disposizioni potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari o la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare.

2.2. Principi etici fondamentali

2.2.1. Legalità, correttezza e trasparenza

La società e tutti i destinatari del Codice sono tenuti a rispettare rigorosamente la normativa nazionale e dell'Unione Europea applicabile, con particolare riferimento al D.Lgs. 231/2001, alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, lavoro e previdenza, proprietà industriale e intellettuale, concorrenza, protezione dei dati personali, normativa fiscale e doganale.

Ogni attività deve essere svolta con correttezza, lealtà, buona

fede e trasparenza, garantendo la tracciabilità delle operazioni e la chiarezza, veridicità e completezza delle informazioni interne ed esterne.

2.2.2. Integrità e prevenzione dei conflitti di interesse

I destinatari devono evitare qualsiasi situazione in cui interessi personali, finanziari o familiari possano interferire, anche solo potenzialmente, con l'interesse della società, adottando un comportamento improntato alla massima integrità e imparzialità. Ogni conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve essere comunicato tempestivamente ai superiori gerarchici e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza, astenendosi dal prendere decisioni o svolgere attività in tali condizioni.

2.2.3. Centralità della persona, pari opportunità e tutela della dignità

La società riconosce il valore della persona e la tutela della sua dignità, impegnandosi a garantire un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e non discriminatorio.

Sono vietati comportamenti discriminatori o lesivi della dignità della persona, basati su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credo religioso o altre caratteristiche personali.

2.2.4. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e alla normativa di settore, adottando tutte le misure organizzative, tecniche e procedurali idonee a prevenire infortuni e malattie professionali. Il Modello 231, per quanto attiene ai reati in materia di salute e sicurezza, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici, integrato con il presente Codice.

2.2.5. Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse

Nella gestione delle attività di approvvigionamento, stoccaggio, movimentazione e distribuzione di prodotti tessili, la società si impegna a ridurre l'impatto ambientale, adottando pratiche di gestione efficiente delle risorse, smaltimento corretto dei rifiuti e rispetto delle autorizzazioni ambientali eventualmente richieste.



2.2.6. Riservatezza e protezione delle informazioni

La società tutela la riservatezza delle informazioni commerciali, tecniche, finanziarie e personali, impegnando i destinatari a utilizzare i dati esclusivamente per finalità connesse alle attività aziendali e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

2.3. Regole di condotta nelle principali aree di attività

2.3.1. Rapporti interni: amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori

- Gli organi sociali devono ispirare la propria azione a principi di diligenza, prudenza, correttezza, informazione completa e gestione sana e prudente dell'impresa, assicurando un assetto organizzativo adeguato, chiaro e trasparente.
- I dipendenti devono svolgere le proprie mansioni con

diligenza, rispettando le procedure interne, il Modello 231, il presente Codice e le istruzioni ricevute, contribuendo attivamente al sistema di controllo interno.

- È richiesto il rispetto della gerarchia aziendale e dei flussi informativi, nonché la collaborazione con l'OdV in occasione di verifiche e richieste di informazioni.

2.3.2. Rapporti con clienti

Nel settore del commercio all'ingrosso di prodotti tessili, i rapporti con i clienti devono essere improntati a:

- correttezza commerciale, chiarezza delle condizioni contrattuali, rispetto degli impegni assunti;
- trasparenza delle informazioni su prodotti, qualità, caratteristiche tecniche e condizioni di vendita;
- prevenzione di pratiche ingannevoli, fraudolente o comunque idonee a ledere la fiducia del mercato;
- rispetto della normativa in materia di concorrenza e tutela del consumatore (ove applicabile).

È fatto divieto di:

- utilizzare marchi, segni distintivi o indicazioni mendaci circa l'origine, la qualità o la provenienza dei prodotti;
- commercializzare prodotti che violino diritti di proprietà industriale o intellettuale di terzi;
- porre in essere pratiche di concorrenza sleale o di sviamento di clientela.

2.3.3. Rapporti con fornitori, subfornitori e partner commerciali

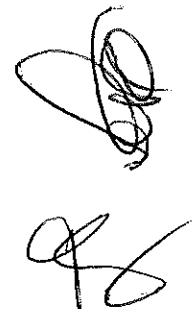
La selezione e la gestione dei fornitori di prodotti tessili, semilavorati, servizi logistici e altri servizi deve avvenire sulla base di criteri oggettivi di qualità, affidabilità, rispetto delle normative (incluso D.Lgs. 231/2001) e sostenibilità.

La società:

- definisce ruoli e responsabilità dei fornitori, anche attraverso clausole contrattuali che prevedano impegni in materia di legalità, etica, sicurezza, ambiente e rispetto del Modello 231;
- effettua, ove opportuno, verifiche e audit sui sistemi di controllo dei fornitori, in particolare in relazione alla conformità alle norme di sicurezza, ambientali e di proprietà industriale;
- richiede dichiarazioni sulla legittima titolarità dei diritti di sfruttamento economico su marchi e brevetti e sulla non violazione di diritti di terzi, con obbligo di manleva in caso di contestazioni, ivi inclusi certificati di regolarità contributiva.

È vietato intrattenere rapporti con fornitori o partner che si sospetti coinvolti in attività illecite (es. contraffazione, lavoro irregolare, infiltrazioni criminali) senza avere prima svolto adeguate verifiche e adottato le misure di prevenzione necessarie.

2.3.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e soggetti equiparati



Alla data di redazione del presente codice la società non intrattiene rapporti con la pubblica amministrazione, tuttavia, eventuali rapporti con la Pubblica Amministrazione, con autorità di vigilanza, enti pubblici economici, società a partecipazione pubblica e soggetti equiparati devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della normativa vigente.

In particolare, è vietato:

- promettere, offrire o corrispondere denaro, utilità o altre forme di vantaggio a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, direttamente o per interposta persona, al fine di ottenere indebiti vantaggi;
- presentare dichiarazioni, documenti o dati falsi o alterati per ottenere autorizzazioni, finanziamenti, contributi o altri benefici;
- indurre la Pubblica Amministrazione in errore su fatti o circostanze rilevanti;
- destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi eventuali contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici.

Ogni richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione deve essere gestita da funzioni aziendali autorizzate e tracciato attraverso idonea documentazione.

2.3.5. Proprietà industriale e intellettuale, marchi e brevetti

In un settore in cui assumono rilievo marchi, design, modelli e altri segni distintivi, la società:

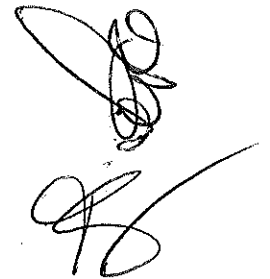
- verifica l'esistenza dei requisiti di registrabilità dei propri marchi e segni distintivi e l'assenza di conflitti con diritti di terzi;
- effettua controlli specifici sui prodotti e relativi imballi per evitare violazioni di diritti di proprietà industriale o la diffusione di segni mendaci;
- definisce regole operative per la concessione in licenza d'uso di marchi e per l'acquisto/cessione di marchi o brevetti;
- evita l'uso di tecnologie, disegni o segni distintivi coperti da diritti di terzi senza adeguata autorizzazione.

È vietato commercializzare prodotti contraffatti o che violino diritti di proprietà industriale o intellettuale di terzi.

2.3.6. Salute, sicurezza e tutela dei lavoratori

La società:

- adotta un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- fornisce ai lavoratori formazione, informazione e addestramento adeguati sui rischi connessi alle mansioni e sulle misure di prevenzione e protezione;
- effettua valutazioni dei rischi e adotta misure tecniche e organizzative idonee a prevenire infortuni e malattie



professionali;

- promuove la partecipazione attiva dei lavoratori al sistema di prevenzione, anche attraverso canali di segnalazione di situazioni di pericolo.

La violazione sistematica delle norme di sicurezza, specie se finalizzata a risparmi di costo, è incompatibile con il presente Codice ed espone la società a responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2.4. Sistema di controllo interno, Organismo di Vigilanza e segnalazioni

2.4.1. Sistema di controllo interno e Modello 231

La società ha adottato o si impegna ad adottare un Modello 231 idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, strutturato in una Parte Generale e Parti Speciali, integrato dal presente Codice.

Il Modello 231:

- individua le attività sensibili in cui possono essere commessi reati;
- prevede specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni;
- disciplina la gestione delle risorse finanziarie in modo da impedire la commissione di reati;
- introduce obblighi di informazione verso l'OdV;
- prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure;
- definisce misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

2.4.2. Organismo di Vigilanza

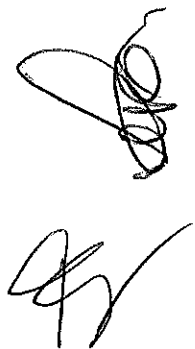
L'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di:

- vigilare sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello 231 e del presente Codice;
- verificare l'adeguatezza e l'efficienza del sistema di prevenzione dei reati;
- proporre agli organi sociali l'aggiornamento del Modello 231 e del Codice in relazione a modifiche normative, organizzative o a criticità emerse;
- ricevere, analizzare e gestire le segnalazioni di violazioni del Modello e del Codice;
- predisporre una programmazione delle attività di vigilanza e riferire periodicamente agli organi sociali.

L'OdV deve possedere requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

2.4.3. Canali di segnalazione e tutela del segnalante (whistleblowing)

In conformità all'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il sistema di controllo interno prevede canali di segnalazione interna che consentono ai destinatari di segnalare, in buona fede, violazioni del presente Codice, del Modello 231 o di norme di legge, garantendo:



- la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- un sistema disciplinare che preveda sanzioni per i responsabili degli illeciti e per chi ponga in essere ritorsioni.

Le modalità operative (canali, tempi di risposta, gestione delle segnalazioni) sono disciplinate in apposita procedura aziendale che sarà adottata nelle forme del modello 231

2.5. Sistema disciplinare e sanzionatorio

La violazione delle disposizioni del presente Codice e del Modello 231 costituisce inadempimento agli obblighi contrattuali e/o disciplinari e potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi applicabili.

Il sistema disciplinare:

- è diversamente articolato in relazione alle diverse categorie di destinatari (dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci, collaboratori, fornitori, ecc.);
- può prevedere, per i dipendenti, sanzioni che vanno dal richiamo verbale alla sospensione, fino al licenziamento nei casi più gravi, in coerenza con la normativa lavoristica e il CCNL applicato;
- per amministratori e sindaci, può comportare la revoca dell'incarico o altre misure previste dallo statuto;
- per collaboratori e fornitori, può comportare la risoluzione del contratto per inadempimento, oltre al risarcimento dei danni.

L'OdV segnala le violazioni accertate agli organi o alle funzioni competenti per l'adozione dei provvedimenti disciplinari, ma non esercita direttamente poteri sanzionatori.

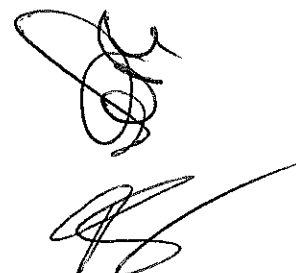
2.6. Diffusione, formazione e aggiornamento del Codice

La società assicura la massima diffusione del presente Codice all'interno e, per quanto di competenza, all'esterno dell'organizzazione, attraverso:

- pubblicazione su supporti aziendali accessibili ai destinatari;
- consegna o messa a disposizione del Codice a dipendenti, collaboratori e partner contrattuali;
- inserimento di specifiche clausole contrattuali che richiamino l'obbligo di rispetto del Codice.

La società organizza attività di informazione e formazione periodica sul Modello 231 e sul Codice, differenziate per ruolo e responsabilità, al fine di garantire la consapevolezza dei rischi e delle regole di condotta. Il Codice è soggetto a periodico aggiornamento, su proposta dell'OdV o degli organi sociali, in relazione a:

- modifiche normative (incluso il perimetro dei reati



presupposto);

- cambiamenti dell'organizzazione aziendale o delle attività;
- esiti delle attività di vigilanza e delle verifiche interne;
- criticità o aree di rischio emerse.

Ogni aggiornamento è approvato dall'organo amministrativo e diffuso con le stesse modalità del presente testo.

3. Verbale di costituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

3.1. Intestazione e presupposti

In data **31 marzo 2026**, presso la sede operativa di Forniture Tessili Cimmino S.r.l., in CIS di Nola Isola 2 n. 260 – 80035 Nola (NA), si è riunito l'assemblea della società per deliberare in merito alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Il Presidente dà atto che la società intende dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e che, a tal fine, è necessario costituire un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2. Delibera di costituzione e composizione dell'OdV

L'assemblea, all'unanimità, delibera:

- di costituire l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 di Forniture Tessili Cimmino S.r.l. in forma collegiale;
- di nominare quali componenti dell'OdV:
 - l'Avv. Paolo Castelluccio, nato a Castellammare di Stabia il 14 novembre 1978, C.F. CSTPLA78S14C129Y;
 - il Dott. Gianluca Oliviero, nato a Napoli il 25 maggio 1972, C.F. LVRGLC72E25F839G.

I componenti dichiarano di accettare la nomina, attestando il possesso dei requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità richiesti, nonché l'assenza di situazioni di conflitto di interessi con le funzioni da svolgere.

3.3. Durata in carica e revoca

L'OdV così costituito rimane in carica per il periodo di tre anni a decorrere dalla data della presente delibera e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo. I componenti dell'OdV possono essere revocati dall'organo amministrativo per giusta causa, tra cui:

- grave inadempimento dei doveri connessi all'incarico;
- sopravvenuta incompatibilità o conflitto di interessi;
- perdita dei requisiti di indipendenza o professionalità;
- condanna penale definitiva per reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

È ammessa la rinuncia all'incarico da parte dei componenti, mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, che provvede tempestivamente alla sostituzione.

3.4. Poteri di iniziativa e controllo

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo, tra cui, in via esemplificativa:

- accedere liberamente a tutte le informazioni, dati,



documenti e locali aziendali ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, nel rispetto della normativa applicabile;

- richiedere informazioni e chiarimenti alle funzioni aziendali, anche mediante convocazione di specifici incontri;
- disporre verifiche, controlli a campione e audit sulle attività sensibili e sui processi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- avvalersi, ove necessario, di consulenti esterni dotati di specifiche competenze, previa autorizzazione di spesa, nei limiti del budget assegnato;
- proporre modifiche e aggiornamenti al Modello 231 e al Codice Etico;
- ricevere e gestire segnalazioni di violazioni del Modello 231 e del Codice, nel rispetto della riservatezza e della normativa sul whistleblowing.

L'OdV non dispone di poteri gestionali né sostituisce gli organi sociali o le funzioni aziendali, ma esercita un ruolo di vigilanza e proposta.

3.5. Compiti dell'OdV

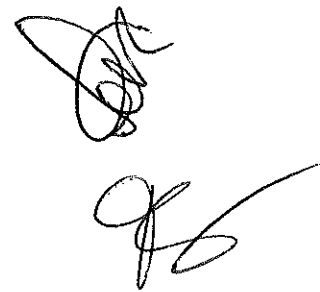
L'OdV svolge, in particolare, i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettiva attuazione e sull'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico da parte di tutti i destinatari;
- verificare la coerenza tra i comportamenti effettivamente tenuti e i principi e protocolli previsti dal Modello e dal Codice;
- esaminare l'adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale, al settore di attività e all'evoluzione normativa e giurisprudenziale;
- proporre all'organo amministrativo gli aggiornamenti e le modifiche ritenuti necessari o opportuni;
- predisporre un piano annuale di attività di vigilanza, con indicazione delle verifiche e dei controlli programmati;
- ricevere, analizzare e gestire le segnalazioni (anche anonime ove consentito) di violazioni o sospette violazioni del Modello 231 e del Codice, curando la tracciabilità delle attività svolte;
- segnalare agli organi competenti le violazioni accertate, ai fini dell'adozione dei provvedimenti disciplinari o contrattuali;
- redigere relazioni periodiche sull'attività svolta, da sottoporre all'organo amministrativo e, ove esistente, al Collegio sindacale.

3.6. Modalità di funzionamento, riunioni e verbalizzazioni

L'OdV opera secondo un regolamento interno approvato nella sua prima riunione, che disciplina:

- la convocazione e la frequenza delle riunioni (di norma



- almeno 4 volte l'anno e ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità);
- le modalità di assunzione delle decisioni (maggioranza dei presenti, con verbalizzazione delle eventuali opinioni dissenzienti);
 - la tenuta dei verbali delle riunioni, da conservare in apposito archivio riservato;
 - le modalità di gestione dei flussi informativi in entrata (segnalazioni, informative dalle funzioni aziendali) e in uscita (relazioni periodiche agli organi sociali);
 - le regole di riservatezza e trattamento dei dati, nel rispetto della normativa applicabile.

Di ogni riunione dell'OdV viene redatto apposito verbale, sottoscritto dai componenti presenti, contenente l'ordine del giorno, le decisioni assunte e le attività da svolgere. [6] [12]

3.7. Flussi informativi verso e dall'OdV

Sono previsti obblighi di informazione verso l'OdV da parte di:

- organo amministrativo;
- Collegio sindacale (ove esistente) o altro organo di controllo;
- responsabili di funzione;
- responsabili delle aree a rischio individuate nel Modello 231;
- funzioni internal audit, legale, HR, sicurezza, ambiente, ove presenti.

Tali flussi riguardano, in particolare:

- violazioni o presunte violazioni del Modello 231 e del Codice;
- procedimenti disciplinari e sanzioni irrogate per violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- ispezioni o richieste da parte di autorità pubbliche;
- modifiche organizzative rilevanti;
- eventuali contestazioni giudiziarie o indagini penali a carico della società o di suoi esponenti per reati presupposto.

L'OdV, a sua volta, riferisce periodicamente all'organo amministrativo e, ove presente, al Collegio sindacale, mediante relazioni scritte contenenti:

- attività svolte;
- criticità riscontrate;
- proposte di miglioramento e aggiornamento del Modello 231 e del Codice;
- stato di attuazione delle precedenti raccomandazioni.

3.8. Budget e mezzi

L'organo amministrativo assegna all'OdV un budget annuo adeguato per lo svolgimento delle proprie funzioni, a copertura delle spese per consulenze, audit, formazione e altre attività di vigilanza.

L'OdV può proporre l'adeguamento del budget qualora lo



ritenga insufficiente rispetto alle esigenze di controllo.

3.9. Chiusura del verbale

Null'altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 11:00.

Il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto, viene conservato nel libro delle decisioni dell'organo amministrativo e allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

4. Tabella riepilogativa dei punti chiave

Profilo	Contenuto principale	Riferimenti giuridici / tecnici
Ambito e finalità del Codice	Definizione di valori, principi e regole di condotta collegati al Modello 231, per prevenire reati e promuovere cultura della legalità	D.Lgs. 231/2001 artt. 6, 7; ruolo del MOG e Codice Etico come strumenti di prevenzione
Destinatari	Amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, fornitori, partner, altri soggetti che operano per conto della società	Ampia platea di destinatari per efficacia del Modello 231
Principi etici	Legalità, correttezza, trasparenza, integrità, tutela della persona, sicurezza, ambiente, riservatezza	Collegamento con responsabilità 231 e sistemi di controllo interno
Aree di rischio e condotte	Rapporti con clienti, fornitori, P.A., proprietà industriale, salute e sicurezza, ambiente	Misure organizzative e contrattuali per prevenire reati contro industria e commercio, sicurezza, P.A.
Sistema di controllo interno	Modello 231 con mappatura rischi, protocolli, gestione risorse finanziarie, flussi informativi, sistema disciplinare	Art. 6, comma 2, e art. 7, comma 3, D.Lgs. 231/2001; art. 30 D.Lgs. 81/2008
Whistleblowing	Canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione, sanzioni per responsabili di illeciti e ritorsioni	Art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001; D.Lgs. 24/2023
Sistema disciplinare	Sanzioni differenziate per categorie di destinatari, collegamento con violazioni del Codice e del Modello	Art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001; art. 21, comma 2, D.Lgs. 24/2023
OdV – requisiti e ruolo	Autonomia, indipendenza, professionalità, continuità; vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello e Codice	Art. 6 D.Lgs. 231/2001; prassi e dottrina su composizione e requisiti OdV
OdV – responsabilità	Responsabilità civile/contrattuale verso l'ente; nessuna posizione di garanzia penale tipica; ruolo nelle segnalazioni	Giurisprudenza Cass. pen. e dottrina; Parere Garante Privacy 12.5.2020
Verbale di costituzione OdV	Nomina componenti, durata, poteri di iniziativa e controllo, compiti, funzionamento, flussi informativi, budget	Struttura coerente con art. 6 D.Lgs. 231/2001 e linee guida operative

5. Applicazione al caso concreto e conclusioni

Per la realtà di Forniture Tessili Cimmino S.r.l., operante nel settore tessile/commercio all'ingrosso, il Codice Etico proposto: recepisce i principi generali richiesti per un Modello 231 efficace (mappatura delle attività sensibili, protocolli, flussi informativi, sistema disciplinare, OdV), adattandoli al contesto specifico (rapporti con fornitori e clienti, tutela dei marchi, sicurezza in magazzini e logistica, rapporti con P.A.);

- o integra le previsioni, oggi aggiornate, in materia di whistleblowing e canali di segnalazione interna, come previsto dall'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, dopo il D.Lgs. 24/2023;
- o valorizza il Codice Etico come strumento centrale del



- sistema di controllo interno e della cultura della legalità, in linea con le migliori prassi di compliance; [1] [2]
- definisce un OdV collegiale esterno alla gestione, dotato di requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, con poteri e compiti coerenti con la normativa e con la giurisprudenza più recente sulla valutazione dell' idoneità del Modello 231 e sulla "colpa di organizzazione" dell'ente. Il testo del Codice Etico e del verbale di costituzione dell'OdV, così come formulato, è strutturato per poter essere direttamente approvato dall'organo amministrativo della società e inserito nel complessivo sistema 231, fermo restando che, in sede di adozione, sarà opportuno:
 - completare i dati mancanti (date, codici fiscali, durata in carica, frequenza delle riunioni, importo del budget, riferimenti alle effettive procedure interne);
 - coordinare il Codice con le specifiche Parti Speciali del Modello 231 e con le procedure operative già in essere (es. qualità, sicurezza, ambiente, gestione fornitori, gestione reclami);
 - verificare la coerenza con l'eventuale sistema di gestione ISO già adottato, così da evitare sovrapposizioni e garantire un quadro integrato dei controlli.

(adottato dall'assemblea dei soci in data 31 marzo 2026)

L. C. S.

2

FORNITURE TESSILI CIMMINO srl
CIS di Nola ISOLA 2 - N° 260 - 80035 NOLA (NA)
P. IVA 07476151217
TEL.081 5108235 - FAX 081 5108109



FORNITURE TESSILI CIMMINO S.r.l.

Piazza Mercato n. 62 - Napoli

COD. FISCALE 07476151217

CCIAA DI NAPOLI - REA 886999

CAPITALE SOCIALE € 500.000,00 i.v.

VERBALE ASSEMBLEA ORDINARIA

L'anno 2026, il giorno 31, del mese di marzo, alle ore 9.30 si è riunita, presso la sede operativa sita al CIS di Nola isola 2, n 260, l'Assemblea Ordinaria dei soci della società Forniture Tessili Cimmino S.r.l. per discutere e deliberare sul seguente:

ORDINE DEL GIORNO

- 1) Presentazione ed approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, della relazione di gestione. Deliberazioni inerenti e conseguenti in ordine al risultato di esercizio.
- 2) Presentazione ed approvazione della relazione del Revisore Unico con funzioni di controllo contabile.
- 3) Adozione modello 231.
- 4) Approvazione Codice Etico.
- 5) Nomina Organismo di Vigilanza modello 231.

Assume la presidenza come da statuto il Presidente dr.ssa Cimmino Letizia e viene chiamato a ricoprire la carica di segretario il dr. Tramma Fabio, che accetta l'incarico.

Sono presenti i soci, che rivestono anche la carica di amministratori:

- Cimmino Letizia (titolare del 60% del capitale sociale);
- Tramma Fabio (titolare del 40% del capitale sociale).

E' presente il Revisore Unico dr. Serpico Clemente.

E' presente il nominando o.d.v. modello 231 Dr Gianluca Olivero e Avv. Paolo Castelluccio.

Il Presidente, accertata l'identità dei presenti e la legittimazione degli stessi a partecipare all'Assemblea, dichiara quest'ultima costituita in forma totalitaria.

Preso atto che nessuno si oppone alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno, dichiarandosi tutti adeguatamente informati, dichiara l'Assemblea odierna regolarmente costituita ed atta a deliberare.

Iniziando con la trattazione del primo punto posto all'ordine del giorno, ossia l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, della relazione di gestione e della relazione del Revisore Unico, il Presidente da lettura e commenta il Bilancio ordinario chiuso al 31 dicembre 2025 composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa e della relazione di gestione soffermandosi sui principali punti in essi riportati.

Il Revisore Unico, successivamente, da lettura della relazione al Bilancio 2025.

Si apre quindi la discussione sui documenti presentati relativamente ai punti 1 e 2 all'o.d.g. Al termine della discussione, durante la quale vengono soddisfatte tutte le richieste di informazioni formulate dai convenuti, l'Assemblea, all'unanimità,

DELIBERA

- di prendere atto della Relazione del Revisore Unico al bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025;
- di approvare il bilancio 2025 e la relazione di gestione e di procedere alla destinazione dell'utile con le seguenti modalità:
- **Destinazione del risultato d'esercizio**

Utile (Perdita) d'esercizio al
31/12/2025

5% a riserva legale

A riserva straordinaria

A riserva statutaria

A riserva indisponibile

A nuovo

OMISSIS

Sul terzo punto all'o.d.g. - Continuando con la trattazione del terzo punto posto all'ordine del giorno (Adozione modello 231), il Presidente chiede di intervenire all'Avv. Paolo Castelluccio ed al Dottor Gianluca Olivero (entrambi presenti) che relazionano in merito al modello 231, alle sue finalità ed al codice etico. Relazionano inoltre in merito alla documentazione collazionata durante gli accessi presso la sede aziendale eseguiti per predisporre un modello 231 ed un codice etico coerenti con l'attività aziendale.

Al termine della discussione, durante la quale vengono soddisfatte tutte le richieste di informazioni formulate dai presenti, l'assemblea ascoltata la relazione dei professionisti, li ringrazia per l'attività ed all'unanimità approva l'adozione del modello 231.

Sul quarto punto all'o.d.g. (Approvazione Codice Etico) viene data lettura del Codice Etico.

Al termine della lettura, l'assemblea ne approva l'adozione all'unanimità disponendo che: 1) dovrà essere sottoscritto dagli Amministratori in ogni sua pagina, stampato sul libro delle assemblee dei

soci e, precisamente, nelle pagine immediatamente successive a quella in cui sarà stampata la presente delibera; 2) dovrà essere pubblicato sul sito internet della società; 3) dovrà, infine, esserne data informazione con ogni mezzo ai dipendenti, ai fornitori, ai clienti ed ai collaboratori.

Sul quinto punto all'o.d.g. (Nomina Organismo di Vigilanza), l'assemblea, in ossequio alle previsioni normative di cui alla legge 231 del 2001 ed all'articolo 3 del verbale di costituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, all'unanimità nomina quali membri dell'organismo di vigilanza l'Avv. Paolo Castelluccio ed il Dottor Gianluca Oliviero. Il loro incarico avrà durata, ex art. 3.3 del verbale di costituzione dell'organismo di vigilanza sino all'assemblea di approvazione del bilancio da chiudersi al 31 dicembre 2028 e, salvo disdetta. I due professionisti accettano l'incarico.

Alle ore 11:00 non essendovi altro all'ordine del giorno e non avendo fatta richiesta i soci di altri argomenti su cui discutere il Presidente dichiara tolta l'assemblea.

Il segretario

Tiziana Fabio



Il Revisore Unico

Serpio Clemente

3 *Serpio Clemente*

Il Presidente



L'o.d.v. modello 231

Paolo Castelluccio
Gianluca Oliviero

Paolo Castelluccio
Gianluca Oliviero