

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. N.
231/2001 ADOTTATO DA**

WiiT S.p.A.

PARTE GENERALE

(in seguito, per brevità, “WiiT” o “la Società”)



GENERALITA' DEL DOCUMENTO

Titolo	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
File	MOG WIIT Parte Generale rev. gen 2017.docx

TABELLA DELLE REVISIONI

EDI / REV	DATA	REDATTO DA	REVISIONI APPORTATE
EDI 1 REV 0	30/07/2013	Wiit S.p.A.	Prima stesura
EDI 2 REV 0	30/03/2017	Wiit S.p.A.	Revisione ed aggiornamento

APPROVAZIONI

RUOLO	DATA
Consiglio di Amministrazione	30/07/2013
Consiglio di Amministrazione	30/03/2017

PARTE GENERALE

1	INTRODUZIONE.....	5
	<i>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</i>	<i>5</i>
	<i>SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....</i>	<i>10</i>
	<i>STRUTTURA DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO.....</i>	<i>11</i>
	<i>METODO DI LAVORO SEGUITO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO</i>	<i>11</i>
	<i>DESTINATARI DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO.....</i>	<i>11</i>
2	STRUTTURA ORGANIZZATIVA E GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ	12
	<i>OGGETTO SOCIALE</i>	<i>12</i>
	<i>GLI ORGANI SOCIETARI</i>	<i>12</i>
	<i>POTERI DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI</i>	<i>12</i>
	<i>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....</i>	<i>13</i>
	<i>PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>13</i>
	<i>AMMINISTRATORI</i>	<i>14</i>
	<i>COLLEGIO SINDACALE</i>	<i>14</i>
	<i>ORGANO DI VIGILANZA</i>	<i>14</i>
	<i>SOCIETÀ DI REVISIONE.....</i>	<i>14</i>
3	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
	<i>OGGETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO</i>	<i>15</i>
	<i>ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....</i>	<i>15</i>
	<i>CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEI DOCUMENTI ALLEGATI E/O RICHIAMATI E DOVERI CONNESSI.....</i>	<i>16</i>
4	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	17
5	ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	18
	<i>REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – IPOTESI DI DECADENZA E REVOCA</i>	<i>18</i>
	<i>FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	<i>20</i>
	<i>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	<i>21</i>
6	RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI	23
	<i>RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I SOMMINISTRATI</i>	<i>23</i>
	<i>RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I COLLABORATORI</i>	<i>23</i>

	<i>RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER GLI ORGANI SOCIALI</i>	23
7	SISTEMA DISCIPLINARE	24
	<i>PRINCIPI E CRITERI GENERALI</i>	24
	<i>7.A SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI</i>	24
	<i>7.B PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</i>	26
	<i>7.C MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</i>	28
	<i>7.D MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	29
	<i>7.E MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI</i>	29
8	FORMAZIONE DEL PERSONALE	31

ALLEGATI:

All. n. 1 Catalogo dei reati presupposto aggiornato a gennaio 2017

All. n. 2 Modulo whistleblowing – segnalazioni OdV

All. n. 3 Modulo verifica assenza conflitti di interesse per personale e consulenti (Parte speciale A)

All. n. 4 Moduli sistema gestione sicurezza PMI di cui al DM 13 febbraio 2014 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (Parte Speciale F)

All. n. 5, 6 e 7 – Poteri Amministratori.

COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO I SEGUENTI DOCUMENTI:

Organigramma Aziendale, Codice Etico, Handbook Aziendale

Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs. 81/2008

Documentazione Sistema di gestione integrato secondo le norme ISO 9001, ISO 20000, ISO 27001

Analisi dei rischi ex D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

1 Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti derivanti da reato ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni irrogabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli di corruzione e concussione (**art. 25**) e di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (**art. 24**): Più precisamente, si riportano qui di seguito i reati presupposto ab origine previsti:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);

- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione, corruzione, istigazione alla corruzione di membri e funzionari della C.E.E. o di altri stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Successivamente, l'art. 6 d.l. 25 settembre 2001 n. 350, recante «disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie», convertito dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, ha inserito nel novero dei reati presupposto previsti dal Decreto, attraverso l'art. **25-bis**, i seguenti ulteriori reati:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

In seguito, nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, recante «Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366», entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto l'art. **25-ter**, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla commissione dei reati societari, modificati dallo stesso Decreto n. 61/2002:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

La legge 28 dicembre 2005, n. 262, ha abrogato la fattispecie di cui all'art. 2623 c.c. ("falso in prospetto") e contestualmente ha inserito tale reato all'interno del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 173-bis).

In seguito alla citata traslazione, il reato non è più compreso nel novero delle fattispecie autonomamente rilevanti ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01, come precedentemente previsto dall'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61.

Le falsità nei prospetti informativi e negli altri documenti richiamanti dall'abrogato art. 2623 c.c. possono, peraltro, ora assumere rilevanza quali "false comunicazioni sociali" di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c., qualora ne ricorrano tutti i presupposti richiesti da tali articoli.

L'art. 3 della legge del 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. **25-quater**, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla commissione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" – associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.); attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.); atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.); misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15.12.1979, n. 265 conv. con l. 6.2.1980, n. 15) – nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

L'art. 5 della legge 11 agosto 2003 n. 228, recante "Misure contro la tratta delle persone" ha inserito nel D.lgs. n. 231/01, l'art. **25-quinquies** (delitti contro la personalità individuale) – riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.); pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.); tratta di persone (art. 601 c.p.); acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) – il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla commissione degli specifici delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale ed ivi indicati.

L'art. 9 della legge del 18 aprile 2005 n. 62 "Reati di abuso di mercato" ha introdotto nel D.lgs. n.231 l'art.**25-sexies** (Abusi di mercato), i seguenti reati presupposto: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d. lgs. n. 58 del 1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d. lgs. n. 58 del 1998).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7 (articolo 8) ha introdotto nel D.lgs. n. 231 con l'art. **25-quater.1**, quale reato presupposto "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (art. 583-bis c.p.).

Con legge **n.146 del 16 marzo 2006** vengono introdotti i reati transnazionali relativi ai casi di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, il riciclaggio e la tratta di emigrati.

La legge 3 agosto 2007, n.123 (articolo 9) ha introdotto nel D.lgs. n.231 l'art. **25-septies** concernente gli illeciti amministrativi derivanti dai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Tali reati sono stati poi ripresi dal D.Lgs. 81/2008 in particolare dall'art. 30 che indica come comportamento esimente l'adozione di un modello organizzativo conforme ai sistemi di gestione per la sicurezza richiamati dall'articolo stesso.

L'articolo 63 comma 3l D.lgs. n.231 del 21 novembre 2007 ha inserito nel D.lgs. n.231/01 l'articolo **25-octies** che inserisce anche i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

In particolare tali reati (ad eccezione del reato di ricettazione) erano già rilevanti ai fini del D.lgs. 231 ma esclusivamente se realizzati transnazionalmente (secondo l'articolo 10 della legge n.146 del 16 marzo 2006); a seguito dell'introduzione dell'art. 25-octies, i predetti reati divengono rilevanti anche su base nazionale.

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha inserito nel Decreto l'art. **24-bis** i delitti informatici e il trattamento illecito di dati.

A seguire con l. 15 luglio 2009, n. 94, recante «Disposizioni in materia di sicurezza pubblica» è stato introdotto l'art. **24-ter** concernente i delitti di criminalità organizzata: associazione a delinquere (art. 416 c.p.); riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); tratta di persone (art. 601); acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); promozione, organizzazione, finanziamento etc. dell'immigrazione clandestina (art. 12 d. lgs. n. 286/98); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90); produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 d. P.R. n. 309/90).

Dal canto suo la l. 23 luglio 2009, n. 99 recante «Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia», ha inserito l'art. **25-bis.1**, rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio", nel quale figurano quali reati presupposto della responsabilità dell'ente, le fattispecie di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); di illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); di frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); di frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); di vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); di fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); di contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Inoltre, la medesima legge ha inserito nel corpo del d. lgs. n. 231/01 l'art. **25-novies**, "delitti in materia di diritto d'autore", nel quale vengono ricomprese svariate violazioni in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies l. 22 aprile 1941, n. 633).

La stessa legge ha viepiù **emendato l'art. 25-bis** d.lgs. n. 231/01, con l'inserimento della lett. f-bis, per cui tra i reati presupposto figurano anche la "contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni" (art. 473 c.p.) e "introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi" (art. 474 c.p.).

La legge 3 agosto 2009, n. 116 recante «Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e di procedura penale» ha inserito, l'art. **25-decies**, "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (cfr., art. 377 bis c.p.).

L'art. 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 ha introdotto nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 l'art. **25-undecies** (Reati ambientali). L'elenco di tali reati comprende:

- a) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- b) danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.),
- c) reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- d) reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- e) reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- f) reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- g) reati di cui agli artt.259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- h) reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;

- i) reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
- j) reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- k) reati di cui all'art.3 della Legge n.549 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- l) reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi.

Il D.Lgs. n. 109/2012 - pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 Agosto 2012 - amplia ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D.Lgs. 231/01 l'art. **25-duodecies** "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

In particolare, il provvedimento di cui all'art. 22 comma 12 bis del Testo unico sull'immigrazione, prevede delle ipotesi aggravanti in caso di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno sia irregolare nel caso in cui esso sia caratterizzato da "particolare sfruttamento", ovvero:

- vengano occupati irregolarmente più di tre lavoratori;
- vengano occupati minori in età non lavorativa;
- ricorrano le ipotesi di sfruttamento di cui all'articolo 603 bis del codice penale ("...l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro")

La legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" interviene sul codice penale, principalmente:

- attraverso alcune modifiche di sostanza degli artt. 317 c.p. (concussione), 318 c.p. (corruzione cosiddetta impropria) e 322 c.p. (istigazione alla corruzione);
- mediante introduzione di due nuove fattispecie delittuose agli artt. 319-quater c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità) e 346-bis (traffico di influenze illecite).

Riguardo al D.Lgs. 231/2001, la Legge 190/2012 ha introdotto i seguenti cambiamenti:

- modifica dell'**art.25** (ora denominato: Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) introducendo il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.)
- introduce alla nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter il reato di "Corruzione tra privati", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635 co. 3 c.c.).

Successivamente alla prima approvazione del modello sono intervenute le seguenti novità legislative attinenti al D. lgs 231/01

- inserimento del reato di auto-riciclaggio di cui all'art. 648-ter.1 c.p nell'art. 25-octies D. lgs 231/01 da parte della Legge n. 186 del 15 dicembre 2014;
- inserimento di nuove fattispecie di reato in campo ambientale nel D. lgs 231/01 da parte della L. n. 68/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" che ha introdotto il cap. VI-bis "Dei Delitti contro l'ambiente" nel Codice penale e nell'art. 25-undecies D. lgs 231/01 i seguenti reati
 - Art. 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale);
 - Art. 452-quater c.p. (Disastro ambientale);
 - Art. 452-quinquies c.p. (Delitti colposi contro l'ambiente);
 - Delitti associativi di cui all'art. 452-octies c.p. (Circostanze aggravanti);
 - Art. 452-sexies c.p. (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività).

- modifica del reato di false comunicazioni sociali a cura della L. n. 69/2015 *Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*.
- Introduzione del reato di cui all'art. 603-bis (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) introdotto da ultimo dalla legge n. 199/2016.

L'elenco completo dei reati presupposto ex D. lgs 231/01 costituisce parte integrante del presente Modello **(All. n. 1)**.

Scopo e principi del Modello Organizzativo

Scopo del presente Modello Organizzativo è quello di costruire un sistema strutturato e organico di protocolli nonché di predisporre attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.lgs. 231/2001 e giudicate applicabili alla realtà di Wiit.

Mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione delle stesse, il Modello si propone la finalità di:

- rafforzare la propria determinazione nel diffondere la cultura del rispetto delle regole e ribadire che ogni forma di comportamento illecito viene fortemente condannata da Wiit in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Wiit nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito da cui può derivare non soltanto una responsabilità personale (sia essa di natura civile, penale, amministrativa, disciplinare) ma anche una responsabilità diretta in capo alla Società.

Sotto un profilo metodologico, i criteri che reggono la costruzione e l'attuazione del Modello sono:

- la mappatura delle "**aree di attività a rischio**", vale a dire quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- la previsione di specifici **protocolli** volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la specificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- l'affidamento all'**Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e destinatario delle informazioni provenienti dalle strutture amministrativo-finanziarie della Società, di compiti di supervisione sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- l'adozione di un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare la violazione delle misure indicate nel Modello;
- l'applicazione del **Codice Etico** che prevede l'insieme dei principi fondamentali di comportamento della Società e dei propri dipendenti, amministratori e collaboratori nell'esercizio di tutte le attività;
- l'attività di **diffusione e formazione** a tutti i livelli delle regole comportamentali e dei protocolli istituiti.

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che il modello di organizzazione e di gestione possa essere predisposto sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia e dallo stesso approvati.

Per tale ragione, la predisposizione di questo documento fa riferimento alle Linee Guida per la predisposizione di modelli di organizzazione e di gestione ex D. Lgs. 231/2001 predisposte da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Struttura del presente Modello Organizzativo

Il presente Modello è suddiviso in due parti.

La prima, "Parte Generale", include:

- Introduzione: contiene una cronistoria dettagliata dell'evoluzione normativa del D.Lgs. 231/2001;
- Descrizione della Società: contiene la descrizione della Società Wiit, dell'oggetto sociale e degli organi societari;
- Adozione del Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo: descrive gli obiettivi, le finalità e le modalità di aggiornamento del Modello;
- Principi di controllo nelle aree di attività a rischio: contiene le diverse tipologie di presidi adottati dalla società al fine di limitare la possibilità di commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza Interno: descrive le caratteristiche dell'Organismo di vigilanza di Wiit
- Rilevazioni delle Violazioni: descrive le modalità di rilevazione delle violazioni da parte dei vari Destinatari del Modello;
- Istruttoria di segnalate violazioni: descrive le modalità di istruttoria delle violazioni segnalate nei confronti dei vari Destinatari del Modello;
- Sistema disciplinare: descrive le diverse sanzioni comminate ai Destinatari del Modello in funzione della violazione commessa;
- Formazione del personale: descrive i contenuti, i tempi ed i modi attraverso i quali i vari Destinatari del modello devono essere formati in relazione allo stesso.

La seconda, "Parte Speciale", sulla base dell'analisi dei rischi effettuata, contiene i protocolli ed i presidi adottati dalla società per limitare la probabilità di accadimento dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001.

Metodo di lavoro seguito per la redazione del modello

Il modello organizzativo espresso nel presente documento è stato redatto utilizzando il seguente metodo di lavoro:

- analisi dei documenti identificativi della Società: statuto, deleghe formali, procure, organigrammi e relative posizioni organizzative, regolamenti della Società, delibere del Consiglio di Amministrazione, bilancio, il regolamento dei sistemi informativi;
- interviste ai referenti di tutte le aree aziendali;
- analisi delle funzioni aziendali e individuazione delle aree di rischio;
- graduazione dell'intensità del rischio connesso;
- identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti (protocolli);
- redazione ed adozione di un Codice Etico;
- configurazione dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle attività formative rivolte ai destinatari del Modello Organizzativo.

Destinatari del presente Modello Organizzativo

Il modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica a tutto il personale dipendente di Wiit, agli Amministratori, ai Sindaci ed a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società; esso si rivolge peraltro anche ai Soci, ed in generale a ciascuno che abbia rapporti con Wiit, anche a titolo di collaborazione.

2 Struttura Organizzativa e Governance della Società

Oggetto sociale

La società ha per oggetto:

- a) Fornitura di servizi di Business Process Outsourcing e di IT Process Outsourcing mediante erogazione centralizzata dei servizi a supporto dei processi interni dei clienti;
- b) attività di automazione per quanto attiene sia all'informatica tradizionale e d'ufficio che la telematica e la robotica, mediante studi, progetti e realizzazioni di sistemi hardware e software;
- c) assistenza tecnica per la migliore realizzazione ed utilizzazione di sistemi installati e da installare nonché servizi di elaborazione e comunicazione dati;
- d) attività di consulenza in direzione e gestione aziendale, finanziaria e di marketing, strategica ed operativa;
- e) attività di formazione e supporto alla qualificazione delle strutture e delle risorse umane interne;
- f) commercio all'ingrosso ed al minuto, per conto proprio e di terzi, di apparecchiature hardware, di computer e dei relativi accessori e pezzi di ricambio.

Gli organi societari

La Società ha optato per un sistema di *governance* tradizionale costituito dai seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Amministratori
- Collegio Sindacale
- Organo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D. lgs 231/01

Il controllo contabile è affidato a primaria Società di Revisione con i requisiti di indipendenza previsti dalla legge.

L'attività sociale è svolta, infine, dalla struttura organizzativa interna, articolata come meglio descritto nell'organigramma allegato.

Poteri dell'assemblea dei soci

L'Assemblea dei Soci delibera sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge o dallo statuto. Lo statuto della Società prevede come unica modalità di decisione quella assembleare (non sono previste procedure come il consenso espresso per iscritto o la consultazione scritta).

Sono riservate per legge alla competenza dell'Assemblea Ordinaria dei Soci le seguenti materie:

- 1) approvazione del bilancio;
- 2) nomina e revoca degli amministratori; nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, quando previsto, del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- 3) determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- 4) deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- 5) deliberazione sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea, nonché sulle autorizzazioni eventualmente richieste dallo statuto per il compimento di atti degli amministratori, ferma in ogni caso la responsabilità di questi per gli atti compiuti;
- 6) approvazione dell'eventuale regolamento dei lavori assembleari.

L'Assemblea è convocata nel comune dove ha sede la società oppure altrove purché in Italia, negli stati membri dell'Unione Europea e negli Stati Uniti d'America.

L'assemblea è convocata con avviso che dovrà essere ricevuto almeno 8 giorni prima di quello fissato per l'adunanza trasmesso con lettera raccomandata o qualsiasi altro mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento presso le sedi risultanti dai libri sociali.

La Presidenza spetta all'amministratore unico o al Presidente dell'organo Amministrativo oppure, in caso di sua mancanza o assenza, al consigliere più anziano di età.

Consiglio di Amministrazione

Il consiglio di amministrazione gestisce la Società e compie tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale essendo dotato di ogni potere per l'amministrazione della Società e della facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari od opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali.

Previa consultazione individuale dei singoli soci per verificare se taluno di essi non intenda comunque far luogo ad una deliberazione assembleare (nel qual caso le deliberazioni di cui oltre dovranno essere assunte dall'assemblea dei soci), spetta al consiglio di amministrazione l'adozione delle seguenti deliberazioni:

- la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505-bis cod. civ.;
- la riduzione del capitale in caso di recesso del socio;
- gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative.

Il potere di rappresentare la Società di fronte ai terzi ed in giudizio con facoltà di agire in qualsiasi sede e grado di giurisdizione anche sovranazionale o internazionale e pure per giudizi di revocazione e di cassazione e di nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti, spetta al Presidente del Consiglio d'Amministrazione previa deliberazione del CdA e nell'ambito dei poteri loro conferiti agli Amministratori.

Il consiglio di amministrazione si riunisce, anche fuori dalla sede sociale purché nel territorio dell'Unione Europea, ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno, nonché quando ne venga fatta richiesta da almeno due consiglieri in carica.

L'avviso di convocazione deve essere inviato almeno 7 giorni prima della data della riunione, ma in caso di effettiva urgenza la convocazione può pervenire anche solo 3 giorni prima dell'adunanza. In caso di mancato o tardivo avviso saranno comunque valide le riunioni consiliari qualora partecipino tutti i consiglieri e i sindaci effettivi in carica.

Per la validità delle deliberazioni del consiglio sono necessari la presenza effettiva della maggioranza dei consiglieri e il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Delle deliberazioni della seduta si redige un verbale firmato dal Presidente e dal Segretario, anche esterno al consiglio che lo sottoscrivono una volta trascritto nel relativo libro delle deliberazioni del consiglio di amministrazione.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente convoca il consiglio di amministrazione.

Nell'esercizio del suo potere di convocare il consiglio di amministrazione, il Presidente:

- determina le materie all'ordine del giorno;
- presiede le sedute del Consiglio;
- redige il verbale, unitamente al Segretario.

Amministratori

Il Consiglio di Amministrazione di Wiit ha deliberato, per gli Amministratori, i poteri così come indicati negli allegati 5,6 e 7 al presente Modello Organizzativo.

Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale ha i doveri e i poteri di cui agli articoli 2403 e 2403 bis cod.civ.

Nella società la gestione sociale è controllata da un collegio sindacale costituito da tre membri effettivi e da due supplenti.

Le adunanze del collegio sindacale possono svolgersi anche con gli intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio o video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei componenti del collegio. La riunione si considera tenuta nel luogo in cui sono presenti il presidente ed il segretario.

Il Collegio è tenuto a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento.

Ciascun sindaco può procedere ad atti di ispezione e di controllo, mentre il Collegio può chiedere agli amministratori, anche con riferimento a società controllate, notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari e può altresì scambiare informazioni con i corrispondenti organi delle società controllate in merito ai sistemi di amministrazione e controllo ed all'andamento generale della società. Degli accertamenti eseguiti deve essere dato atto nel libro delle adunanze e deliberazioni del Collegio Sindacale.

Il Collegio si riunisce almeno ogni 90 giorni di calendario.

Organo di Vigilanza

Per le informazioni relative ai compiti affidati all'Organo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs 231/01 si rinvia al capitolo n. 5 del presente documento.

Società di revisione

Lo Statuto prevede che il controllo contabile sulla Società sia esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione. Non possono essere incaricati del controllo contabile e, se, nominati, decadono dalla carica, coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2409-quinquies cc.

Nel caso in cui il controllo contabile sia affidato a società di revisione, le disposizioni del presente comma, si applicano con riferimento ai soci della medesima ed ai soggetti incaricati della revisione.

L'attività di controllo contabile è documentata dall'organo di controllo contabile in un apposito libro, che resta depositato presso la sede della società.

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Wiit è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'impresa, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di Wiit ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Wiit, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, Wiit ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'analisi ha interessato tutte le attività sensibili alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001 alla data di gennaio 2017.

Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle prescrizioni individuate dal legislatore nel Decreto ed a quanto già indicato al capitolo 1, i punti fondamentali per la definizione del Modello possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire le esigenze di controllo;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
 - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - richiedere a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
- configurazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Criteria di aggiornamento del Modello e dei documenti allegati e/o richiamati e doveri connessi

Il presente Modello ed il Codice Etico possono essere aggiornati solo mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione, anche sulla scorta di segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o cambiamenti delle aree di business o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;
- dell'evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati-presupposto nel D. lgs 231/01);
- dell'identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- di un riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell'Organismo di Vigilanza sull'efficacia del medesimo;
- delle risultanze dei controlli, criticità emerse nell'applicazione degli stessi ovvero in conseguenza di violazioni accertate delle prescrizioni del Modello.

I documenti elencati e richiamati in calce all'indice devono essere gestiti in modo tale da assicurare che l'Organismo di Vigilanza abbia a disposizione la versione aggiornata.

Quindi le funzioni responsabili dell'aggiornamento dei documenti dovranno senza ritardo trasmetterne copia all'Organismo di Vigilanza.

La comunicazione relativa all'aggiornamento del Modello deve essere inviata a tutti i Destinatari dello stesso così che gli stessi possano adempiere agli eventuali nuovi dettami in esso contenuti.

Allo stesso modo, nel caso in cui le modifiche riguardino un'attività specifica svolta da un collaboratore esterno, la comunicazione relativa all'aggiornamento del Modello ed i contenuti dello stesso dovranno essergli inviati cosicché il collaboratore sia effettivamente informato e possa agire in conformità ai nuovi dettami.

4 Principi di Controllo nelle aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le procedure di gestione e di controllo già in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le integrazioni o implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- **ripartizione delle responsabilità:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione.

5 Organismo di vigilanza interno

Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza – ipotesi di decadenza e revoca

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001, individua un ulteriore requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Si tratta di un organismo della società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che, con apposita delibera, ne definisce la composizione, gli emolumenti e un budget di spesa.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. **autonomia ed indipendenza**: i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con l'Azienda e sono in posizione tale da non configurarsi come dipendenti gerarchicamente dai responsabili delle aree operative; l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff – come meglio si dirà in seguito – con il vertice della Società e con il Consiglio di Amministrazione; ha poteri di ispezione, di controllo e di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e deve essere dotato di autonomia economica per la propria attività;
2. **molteplicità di professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
3. **continuità di azione** sia nell'attività di vigilanza che nella costituzione di uno stabile riferimento aziendale per i destinatari del modello.

I soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o delle Società controllanti/controllate;
- essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli Amministratori;
- non svolgere funzioni aziendali con deleghe operative/poteri di spesa in autonomia all'interno della Società;
- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A.¹ od enti di diritto privato in controllo pubblico² nei confronti della WIIT S.p.A. (quali ad

¹ Ai sensi del combinato disposto degli art. 21 D. lgs 39/2013 ed art. 53 comma 16-ter D. lgs 165/01, così come modificato dall'art. 1, co 42, lett. l) L.n. 190/2012. Sul punto di evidenza che il Piano Nazionale Anticorruzione del Dipartimento Funzione Pubblica, specifica che "I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006)."

² Ai fini della presente dichiarazione **per enti di diritto privato in controllo pubblico** si intendono, ex art. 1, comma 2, lett. C) del D. lgs 39/2013: "le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".

- esempio l'aggiudicazione di lavori/servizi pubblici, l'assegnazione di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo a favore della Società);
- non essere stati condannati con sentenza – anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa – salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
 - a pena definitiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
 - per uno dei reati previsti dal D. lgs 231/01;
 - per un qualsiasi reato, anche non previsto dal Decreto, che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.
 - di non essere stati destinatari di una delle misure di prevenzione previste dalla L. n. 575/65 (disposizioni contro la Mafia) e s.m.i.;

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi **decadrà automaticamente** dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la **revoca** dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il componente dell'Organismo di Vigilanza, potrà essere **revocato** soltanto dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi tassativi:

- violazione accertata del Codice Etico o dei principi del Modello Organizzativo;
- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti, con particolare riferimento alla mancata proposta di aggiornamento del Modello al C.d.A. in caso di:
 - acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni e trasformazioni (note al Componente);
 - modifiche ed integrazioni del D. lgs. 231/01 e della normativa di riferimento;
- mancata partecipazione nell'arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo.
- dimissioni da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'O.d.V.

In caso di decadenza di uno o più membri, l'OdV rimane comunque in carica e delibererà all'unanimità sino alla reintegrazione del membro/i decaduto/i.

In caso di revoca del membro il Consiglio di Amministrazione nomina contestualmente il componente successore.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata da Wiit, si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale;
- è composto da (tre) membri che soddisfino le caratteristiche sopra indicate;
- dura in carica tre anni con possibilità di rinnovo;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione
- il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi;

- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto ed approvato dall'Organismo medesimo, che ne assicura l'indipendenza e l'efficace operatività. Tale regolamento prevede, tra l'altro:
 - a) le modalità di riunione e le maggioranze necessarie per le deliberazioni;
 - b) le modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri e dei doveri dell'Organismo;
 - c) le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei verbali delle riunioni.

Sotto questo ultimo profilo si prevede che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata mediante verbali.

Almeno una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza si occuperà di redigere una relazione sulle attività svolte e sull'effettività ed adeguatezza del modello. Tale relazione sarà quindi presentata al Consiglio di Amministrazione.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto si ricava dal testo del D. Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati.

Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia in relazione a cambiamenti all'interno della realtà organizzativa aziendale, sia ad eventuali mutamenti del Decreto in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato, come già ricordato, dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti, può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- condurre indagini interne, e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dei modelli stessi, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione e divulgare materiale informativo ecc...).

A tal fine l'Organismo avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- 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;

- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal suo Presidente e potrà essere chiamato a riferire dal Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del Codice Etico e del presente Modello organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

In particolare viene comunicata la casella di posta elettronica ed un eventuale recapito telefonico del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, attraverso apposita segnalazione, in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia ed a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per il tramite del suo Presidente, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e alle procedure aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate in forma scritta, anche mediante l'utilizzo dell'apposito modulo (All. n. 2), all'indirizzo mail organismo231@wiit.it.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Erme restando eventuali responsabilità di legge a titolo di calunnia o diffamazione il segnalante che riferisce all'Organismo di Vigilanza ovvero al proprio superiore gerarchico o funzionale condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello Organizzativo, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata esclusivamente sulla segnalazione senza riscontri esterni, l'identità può tuttavia essere rivelata, previa richiesta motivata in fase di istruttoria ai sensi dei capitoli successivi da parte del Titolare del potere disciplinare, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

6 Rilevazione delle violazioni

Rilevazione delle violazioni per i lavoratori dipendenti e per i somministrati

Spetta agli Amministratori ed a ciascun dipendente di Wiit rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte di colleghi e/o destinatari che operano nel proprio ufficio o nella propria area di competenza, segnalando tempestivamente detta violazione al proprio Responsabile o al Direttore Generale. Spetta al Direttore Generale rilevare e segnalare eventuali violazioni da parte del personale che svolga funzione di Responsabile alle proprie dirette dipendenze. Il verificarsi di eventi e il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti di violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza per il tramite del suo Presidente.

Rilevazione delle violazioni per i collaboratori

Spetta a ciascun Responsabile di ufficio rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e Codice Etico da parte di coloro che collaborano con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa (esempio: consulenti e collaboratori esterni con funzioni di collaborazione permanente e/o a lungo termine). Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione devono essere segnalati all'Organismo di vigilanza per il tramite del suo Presidente.

Rilevazione delle violazioni per gli organi sociali

Eventuali violazioni al presente Modello organizzativo ed al Codice Etico poste in essere dagli Amministratori, possono essere rilevate dall'OdV che, qualora rilevi la violazione, procederà secondo la procedura prevista dal sistema disciplinare.

7 Sistema disciplinare

Principi e criteri generali

Importante per l'attuazione di quanto stabilito dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico è l'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e delle disposizioni interne previste dal Modello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico della Società, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dall'Azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il presente sistema disciplinare definisce le sanzioni previste per i comportamenti tenuti dal personale dipendente, dai dirigenti, dagli amministratori, dai sindaci, dai membri dell'OdV ed i provvedimenti nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Qualora, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o indagini di polizia giudiziaria da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato e, d'intesa con i legali, con il Management oppure con il CdA, potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria.

7.a Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, non Dirigenti, in violazione delle singole regole comportamentali e procedure stabilite nel presente Modello Organizzativo e Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari. In un punto a parte sono esaminate le sanzioni a carico dei Dirigenti. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL Commercio - Terziario, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, in applicazione del presente sistema sanzionatorio, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari:

Rimprovero verbale

Questa sanzione si applica al dipendente che commetta una infrazione di lieve entità ai principi del Codice Etico e del Modello Organizzativo che non comporti conseguenza alcuna e non esponga a rischi la Società

Rimprovero scritto (con richiamo a conformarsi alla regola violata)

Questa sanzione si applica al dipendente che commetta per la seconda volta le mancanze di cui al punto precedente.

Multa non superiore all'ammontare previsto dal CCNL Commercio - Terziario

Questa sanzione si applica al soggetto che, per colpa, violi le procedure previste dal Modello ovvero adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello ed in particolare nei casi di:

- Recidiva oltre la seconda volta in una delle infrazioni previste per il rimprovero scritto;
- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management ISO/IEC 20000, del sistema di gestione integrato della qualità e della sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001:2008, UNICEI ISO/IEC 27.001/2006) che non abbia comportato conseguenze ovvero violazioni normative specifiche;
- Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal CCNL Commercio - Terziario

Questa sanzione si applica al soggetto che, nel violare consapevolmente i principi e le procedure interne previste dal Modello, mantenga - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, ed in particolare nei casi di:

- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management ISO/IEC 20000, del sistema di gestione integrato della qualità e della sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001:2008, UNICEI ISO/IEC 27.001/2006) ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 196/2003, dalla legge a tutela del diritto d'autore ovvero da altre normative tecniche in materia informatica;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

Licenziamento per giusta causa

Questa sanzione si applica al soggetto che violi consapevolmente le procedure interne previste dal Modello od adotti scientemente - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ed in particolare nei casi di:

- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management ISO/IEC 20000, del sistema di gestione integrato della qualità e della sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001:2008, UNICEI ISO/IEC 27.001/2006) che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per la sicurezza dei sistemi e delle informazioni ovvero l'incolumità di uno o più lavoratori;
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - il pericolo di commissione di un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01. Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un reato ex D. lgs 231/01.

Istruttoria di segnalate violazioni per i lavoratori dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello o del Codice Etico nei confronti di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, di contestazione e quella di eventuale irrogazione della sanzione, è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL del commercio-terziario e del Codice Civile.

In particolare l'Organismo di Vigilanza trasmette al Direttore Generale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Il Direttore Generale, entro quindici giorni dalla ricezione della relazione predispone una contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione. Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato e/o avrà la facoltà di presentare osservazioni o controdeduzioni scritte.

Il Direttore Generale, a seguito delle eventuali osservazioni del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed irrogazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto delle norme di legge nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile.

7.b Provvedimenti nei confronti dei Dirigenti

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente ovvero di qualsiasi altro soggetto ritenuto apicale ai sensi dell'art. 5 lett. A D. lgs 231/01, si provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le seguenti misure in conformità a quanto previsto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile e dal Codice Civile:

Rimprovero verbale in caso di:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.

Rimprovero scritto (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:

- Recidiva per la seconda volta nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management ISO/IEC 20000, del sistema di gestione integrato della qualità e della sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001:2008, UNICEI ISO/IEC 27.001/2006) che non abbia comportato conseguenze ovvero violazioni normative specifiche;
- tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
- Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D. lgs 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.);
- comportamenti di mancata collaborazione con l'Organismo di vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti dell'OdV alle informazioni e/o documentazione aziendale etc).

Revoca dei poteri eventualmente conferiti mediante procura:

- Recidiva oltre la terza volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti.
- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management ISO/IEC 20000, del sistema di gestione integrato della qualità e della sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001:2008, UNICEI ISO/IEC 27.001/2006) ovvero di un ordine impartito dal

proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 196/2003, dalla legge a tutela del diritto d'autore ovvero da altre normative tecniche in materia informatica;

- Violazione di altre procedure interne previste dal Modello o adozione – nell'espletamento di attività nelle aree sensibili – di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello.
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

Licenziamento (per giusta causa / giustificato motivo) in caso di:

- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management ISO/IEC 20000, del sistema di gestione integrato della qualità e della sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001:2008, UNICEI ISO/IEC 27.001/2006) che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per la sicurezza dei sistemi e delle informazioni ovvero l'incolumità di uno o più lavoratori;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV (reiterata omissione di invio dei flussi informativi richiesti, mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni/dati forniti etc);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01.
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti;

Istruttoria di segnalate violazioni per i Dirigenti

In caso di segnalazione di violazione del Modello o del Codice Etico da parte del Direttore Generale o di un Dirigente o di altro soggetto comunque apicale ai sensi dell'art. 5 lett. A) D. lgs 231/01, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970: contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc) del CCNL per i Dirigenti applicato ed in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia³. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro.

Acquisita la relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente procede tempestivamente alla contestazione al Dirigente interessato della violazione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del

³ Sezioni Unite Corte di Cassazione, sentenza n. 7880/2007 che afferma "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa – sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia."

Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori esistenti a sostegno della detta contestazione;

- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla data di ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente o aderisce o conferisce mandato.

Entro i successivi quindici giorni dalla scadenza del termine per l'eventuale formulazione di rilievi da parte del Soggetto interessato, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto e contenere l'indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori in possesso del Consiglio stesso;
- indicare la data della seduta, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare osservazioni o rilievi, sia scritti che verbali.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente interessato il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente, infine, cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

7.c Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte degli Amministratori della Società l'Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione convoca, mediante specifica comunicazione scritta contenente gli elementi di cui sopra, il soggetto asseritamente autore della violazione, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dal soggetto abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico e convoca l'Assemblea dei Soci per l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (fino ad un quinto del compenso percepito come amministratore);
- sospensione temporanea;
- revoca dei poteri eventualmente conferiti con delega/procura;
- revoca del mandato o carica (per i casi più gravi).

Diversamente, qualora il Consiglio di Amministrazione non concordi con la relazione dell'Organismo di Vigilanza, ovvero non ravvisi gli estremi di una violazione dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata irrogazione della sanzione nei confronti del Soggetto segnalato dall'O.d.V..

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza per le opportune verifiche.

7.d Misure nei confronti dei sindaci e dell'organismo di vigilanza

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà, tramite il CdA, l'Assemblea dei Soci la quale prenderà gli opportuni provvedimenti in merito, come ad esempio la convocazione di un'assemblea straordinaria dei soci al fine di definire le misure più idonee da adottare (ad es. revoca della carica).

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte di un componente OdV l'Organo di vigilanza redige una relazione da trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale per gli opportuni provvedimenti (revoca dell'incarico etc).

In entrambi i casi l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione convoca, mediante specifica comunicazione scritta contenente gli elementi di cui sopra, il soggetto asseritamente autore della violazione, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza collegialmente, viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dal soggetto abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico e stabilisce la relativa sanzione.

In caso di violazione accertata da parte di un Sindaco, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per l'irrogazione dei relativi provvedimenti.

Diversamente, qualora il Consiglio di Amministrazione non ravvisi una violazione del modello dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata irrogazione della sanzione nei confronti del Soggetto. La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza per le opportune verifiche.

Qualora venga riscontrata la violazione al Modello o al Codice Etico da parte di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza sarà il Consiglio di Amministrazione, di sua iniziativa, ad aprire la procedura sanzionatoria con le medesime regole di cui al presente capitolo.

7.e Misure nei confronti di Collaboratori esterni e fornitori

Ogni grave comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e nei Protocolli del presente Modello, nonché nelle procedure in quest'ultimo richiamate, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad Wiit, come nel caso di

applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. Nei documenti contrattuali sono definite clausole risolutive a tale riguardo.

Qualora sia riscontrata la violazione del Codice Etico da parte di un Terzo destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

L'Amministratore Delegato invia al soggetto Terzo interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile ed accettato dallo stesso, dando al terzo destinatario un termine non superiore a giorni quindici per la formulazione delle eventuali controdeduzioni ovvero per adeguarsi.

L'Amministratore Delegato, entro i successivi quindici giorni, adotta il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione contrattualmente prevista, comunicandolo per iscritto al soggetto Terzo interessato nel rispetto delle norme di legge e del contratto di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

8 Formazione del personale

Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società in merito al Modello Organizzativo e documenti collegati

Wiit dà accesso alla documentazione relativa al Codice Etico ed al Modello Organizzativo tramite la rete aziendale.

Allo scopo di sensibilizzare tutte le persone destinatarie del presente Modello Organizzativo sugli elementi del D. Lgs. 231/2001 e sui rischi potenzialmente presenti e sulle procedure specifiche che devono essere messe in atto per prevenire i rischi di reato, Wiit intende attuare l'attività formativa strutturata, sistematica e obbligatoria di seguito descritta, che si rivolge a tutti coloro che operano in Wiit o agiscono per conto di essa.

Formazione rivolta al Management ed ai Responsabili (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti):

- Introduzione al D.Lgs. 231/2001
- Il ruolo del management
- Codice Etico
- Il Modello Organizzativo
- L'Organismo di Vigilanza
- Risultato dell'analisi dei rischi
- I protocolli
- Sistema sanzionatorio

Con cadenza almeno biennale, è previsto un intervento di aggiornamento che tratta i seguenti argomenti:

- eventuali aggiornamenti apportati al Modello Organizzativo
- conseguente modifica di Procedure/protocolli
- sintesi dei risultati degli audit eseguiti dall'OdV
- confronto sull'efficacia delle misure in essere ed eventuali integrazioni

Nel caso invece di modifiche significative al Modello, una adeguata formazione/informazione deve essere prontamente erogata al personale coinvolto.

Formazione rivolta ai dipendenti in generale (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti):

- Codice Etico
- Cenni al Modello Organizzativo
- L'Organismo di Vigilanza
- I protocolli
- Sistema sanzionatorio

Nel caso invece di modifiche significative al Modello, una adeguata formazione/informazione deve essere prontamente erogata al personale coinvolto. Per tutte le tipologie di formazione sopra indicate, la presenza dei partecipanti è obbligatoria e deve essere registrata; per gli assenti viene organizzata una sessione di recupero. Tutta l'attività formativa viene erogata da membri dell'OdV o consulenti esperti in materia, e gestita dalla funzione PMO.

Informativa ai Fornitori strategici ed ai collaboratori esterni che operano in modo continuativo con WIIT

È prevista per i fornitori/collaboratori principali (a titolo meramente esemplificativo ed in alcun modo esaustivo consulenti, legali, e coloro che in generale svolgono parte di processi aziendali in outsourcing) un'informativa, all'interno della quale viene richiesta l'accettazione scritta del Codice

Etico, dei principi in esso contenuti e, nel caso in cui l'attività svolta sia considerata sensibile ai sensi del D.lgs.231/2001, del Modello Organizzativo, in particolare dei protocolli riguardanti le attività da loro svolte e le procedure in essi richiamate.

Attraverso la sottoscrizione della stessa, il fornitore/collaboratore, si assume l'onere di formare ed informare i propri dipendenti in relazione ai contenuti dei succitati documenti. Inoltre, all'interno dei contratti/ordini, devono essere prevista le conseguenze sanzionatorie di tipo contrattuale in caso di violazione delle regole del codice etico o del Modello organizzativo (quali diffide, clausole penali e/o risolutive espresse).