

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")

STORICO DELLE MODIFICHE

Rev.	Natura della modifica
1	Prima stesura
2	Revisione ed aggiornamento
3	Revisione integrale ed aggiornamento normativo (whistleblowing e nuovi reati)
4	Aggiornamento normativo
5	Aggiornamento normativo
6	Aggiornamento per adeguamento al D. lgs 24/2023
7	Revisione e Aggiornamento normativo
APPROVAZIONE	
Rev.	Data
1	Approvato dal Consiglio di amministrazione 30/07/2013
2	Approvato dal Consiglio di amministrazione 30/03/2017
3	Approvato dal Consiglio di amministrazione 26/10/2017
4	Approvato dal Consiglio di amministrazione 19/03/2019
5	Approvato dal Consiglio di amministrazione 13/05/2021
6	Approvato dal Consiglio di amministrazione 12/03/2024
7	Approvato dal Consiglio di amministrazione 11/03/2025

PARTE GENERALE

1 INTRODUZIONE	4
LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO PREVISTA A CARICO DELLE SOCIETÀ	4
SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	4
CATALOGO DEI REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ 231	4
L'ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ	5
LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS 231/01	6
RESPONSABILITÀ 231 PER REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
2 IL MODELLO DI GOVERNANCE, LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI DI WIIT SPA	7
OGGETTO SOCIALE E GOVERNANCE	7
GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI INTEGRATI	8
- <i>Statuto</i>	8
- <i>il Codice etico ed il Modello Organizzativo ex D. lgs 231/01</i>	8
- <i>L'organigramma della struttura ed il sistema di deleghe dei poteri</i>	8
- <i>Procedure per la gestione degli adempimenti a seguito dell'ammissione al MTA – segmento STAR</i>	8
- <i>Procedure amministrativo contabili ai sensi della l.n. 262/2005</i>	9
- <i>Il sistema di gestione della salute, sicurezza ed igiene sul lavoro</i>	9
- <i>Il sistema di gestione degli adempimenti privacy in ottemperanza al GDPR (reg. UE 679/2016)</i>	9
- <i>Il sistema di gestione della qualità integrato con il sistema di gestione della sicurezza conforme alla norma ISO/IEC 20000 e UNI EN ISO 27001</i>	9
- <i>Business continuity</i>	9
- <i>Tier IV</i>	10
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	10
SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	10
L'ITER PROGETTUALE E CRITERI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI WIIT S.P.A.	10
MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI 231 (PREVIA ANALISI ORGANIZZATIVA E INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI)	11
GAP ANALYSIS	11
VALUTAZIONE DEL RISCHIO E PESATURA DEL RISCHIO LORDO E RESIDUO – METODOLOGIA	11
DEFINIZIONE DEGLI AGGIORNAMENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	11
DEFINIZIONE DEI PRINCIPI E STANDARD DI CONTROLLO APPLICABILI	12
I DESTINATARI DEL MODELLO	12
4 ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	14
REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – IPOTESI DI DECADENZA E REVOCA	14
FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
INFORMAZIONI ALL'ODV RELATIVE AD ATTI UFFICIALI	17
SEGNALAZIONE DI EVENTUALI FATTI ILLECITI OVVERO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO 231 DI WIIT S.P.A.	
- WHISTLEBLOWING	18
RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI WIIT S.P.A. ED I CORRISPONDENTI ORGANISMI ISTITUITI PRESSO LE SOCIETÀ CONTROLLATE ITALIANE	21
5 SISTEMA DISCIPLINARE	22
PRINCIPI E CRITERI GENERALI	22
7.A SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	22

RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I SOMMINISTRATI	22
7.B PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	24
7.C MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	27
7.D MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
7.E MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI	28
RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I COLLABORATORI	28
6 COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE IN AMBITO 231	29
COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	29
COMUNICAZIONE E FORMAZIONE – DIRIGENTI E RESPONSABILI DI FUNZIONE.....	29
COMUNICAZIONE E FORMAZIONE – DIPENDENTI ED IMPIEGATI NON RESPONSABILI DI FUNZIONE.....	29
REQUISITI OBBLIGATORI PER LA VALIDITÀ DELLA FORMAZIONE AI FINI D. LGS 231/01	29
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MEDIANTE STRUMENTI INFORMATICI.....	30
INFORMATIVA AI FORNITORI STRATEGICI ED AI COLLABORATORI ESTERNI CHE OPERANO IN MODO CONTINUATIVO CON WIIT.....	30
7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	31

ALLEGATI:

All. n. 1 Catalogo dei reati presupposto aggiornato

All. n. 2 Modulo verifica assenza conflitti di interesse per personale e consulenti (Parte speciale A)

COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO I SEGUENTI DOCUMENTI:

Mappatura attività sensibili e risk assessment ex D. Lgs. 231/2001

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

– PARTE GENERALE –

1 INTRODUZIONE

La responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico delle Società.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D. Lgs. 231/2001" o anche solo Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle Società ma anche alle Associazioni sprovviste di personalità giuridica. Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in diverse convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall'Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati (previsti in un vero e proprio catalogo dei reati "presupposto"), nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede quindi una responsabilità diretta e autonoma della Società - in caso di reato commesso nel loro interesse o vantaggio da soggetti a questa collegati funzionalmente - con l'irrogazione di sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione allo specifico titolo di reato commesso. La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa od attenuata se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società (fra le quali le Linee Guida di Confindustria. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nel proprio interesse personale (ed esclusivo).

Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali, così definiti dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001: "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso". Si precisa che, come sottolineato dalla Relazione Ministeriale, non rientra nel perimetro tracciato il controllo effettuato dai Sindaci i quali, pertanto, non appartengono alla categoria dei "Soggetti Apicali";
- da Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche Soggetti eterodiretti) ex art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che, ex art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, la Società non risponde qualora le persone sopraindicate abbiano commesso il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Catalogo dei reati-presupposto della responsabilità 231¹

In base al D. Lgs. n. 231/2001, la Società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente puniti dal D. Lgs 231/01 (di seguito anche solo "Catalogo dei reati presupposto") qualora commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti di cui al capitolo precedente. Le fattispecie criminose, esaustivamente indicate nell'allegato "**Catalogo**

¹ In allegato al presente documento, il catalogo completo dei Reati-presupposto aggiornato al **Maggio 2019**, che costituisce parte integrante del presente Modello.

dei reati-presupposto", vengono in questa sede indicate esemplificativamente solo mediante il titolo normativo:

- art. 23: Inosservanza delle sanzioni interdittive ex D. lgs 231/01;
- art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno allo 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-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-ter: Reati societari, corruzione privata e istigazione;
- art.25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale e caporalato;
- art. 25-sexies: Abusi di mercato;
- art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio;
- art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 25-undecies: Reati ambientali;
- art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-terdecies: razzismo e xenofobia;
- art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari ex D. Lgs. 74/2000
- Art. 25-sexiesdecies: (contrabbando) e reati in materia di accise.
- Art. 25- septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale
- Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Infine, è prevista la responsabilità delle Società anche per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) di cui all'art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. lgs. 286/98 (disposizioni contro l'immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. aventi carattere transazionali² (la cui definizione è contenuta nell'art. 3 L. 146/2006 consultabile nel "*Catalogo dei reati-presupposto*" allegato al presente documento). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/01.

L'adozione ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità della Società.

L'articolo 6 del Decreto prevede che la Società possa andare esente dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora sia in grado di dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

² I reati di cui agli artt. 416, 416 bis c.p., 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e 377-bis c.p. sono stati inseriti a tutti gli effetti nel novero dei reati-presupposto dalla L. n. 94/2009, e quindi verranno perseguiti a prescindere dal loro carattere transnazionale.

- di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli Organizzativi, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- adottare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o eterodiretti, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello 231 della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e vi deve essere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante);
- prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di colui che:
 - o viola le misure di tutela del segnalante (quali il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione);
 - o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Lo stesso Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia per la relativa approvazione.

Le sanzioni previste dal D. Lgs 231/01

Il D. Lgs. 231/2001 prevede a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) che possono consistere in:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 a un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice dovrà determinare:

- *“il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti” (art. 11, co. 1 D. lgs 231/01);*
- *l’importo della singola quota, “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”.*

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- *la Società “ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;*
- *in caso di reiterazione degli illeciti.*

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso applicandole anche congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Se sussistono i presupposti per l’applicazione di una sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività della Società, il Giudice, in luogo dell’applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell’attività da parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata qualora:

- *la Società svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;*
- *l’interruzione dell’attività della Società possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull’occupazione.*

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva se la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art 16, D. lgs 231/01).

Responsabilità 231 per reati commessi all’estero

In base al disposto di cui all’art. 4 del D. Lgs. 231/2001, la Società può essere chiamata (nei casi previsti dagli art. 7,8,9, e 10 del Codice penale) a rispondere in Italia in relazione a reati-presupposto commessi all’estero, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto ad esso funzionalmente legato (soggetti apicali o eterodiretti) qualora:

- *La Società abbia la propria Sede principale nel territorio dello Stato italiano (intendendosi quale centro della direzione amministrativa ed organizzativa dell’impresa) e nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato³;*
- *Vi sia, nei casi in cui è prevista, la richiesta del Ministero della Giustizia di procedere;*

Si evidenzia che la nuova Legge anticorruzione n. 3/2019 all’art. 1, in vigore dal 31 gennaio 2019, ha eliminato la necessità della richiesta del Ministero della Giustizia per poter procedere per reati corruttivi commessi all’estero (art. 9 e 10 c.p.).

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE, LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI DI WIIT SPA

Oggetto sociale e governance

La Società ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale con un Consiglio di Amministrazione (*board of directors*) composto da n. 9 Consiglieri, un Collegio Sindacale (*board of auditors*) oltre all’Organismo di vigilanza (*compliance committee*) a cui sono stati

³ Viceversa un reato si considera commesso nel territorio dello Stato Italiano quando l’azione o l’omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l’evento che è la conseguenza dell’azione o dell’omissione. Pertanto, è sufficiente che solo una parte (anche minima) dell’azione delittuosa sia commessa in Italia per fondare la Giurisdizione italiana

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. n. 7
		Data: 11/03/2025

affidati i compiti ed i poteri previsti dall'art. 6 del D. lgs 231/01. La revisione contabile è affidata a primaria Società di revisione internazionale.

La Società ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza in capo ai Consiglieri indipendenti ai sensi della normativa vigente e del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (di seguito anche solo Codice di Autodisciplina).

Sono stati, infine nominati il "Comitato nomine e remunerazione" ed il "Comitato Controllo, rischi e Parti correlate". La società ha per oggetto la:

- 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 strumenti organizzativi e gestionali integrati

I principali strumenti di governo e gestione dei rischi di cui la Società si è dotata, possono pertanto essere così riassunti:

- **Statuto** che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione, consultabile sul sito internet della società – Sezione Governance.
- **il Codice etico ed il Modello Organizzativo ex D. lgs 231/01**
La società riconosce nel Codice etico le proprie linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti aziendali identificando il Codice quale strumento base di implementazione dell'Etica all'interno dell'Azienda, nonché come mezzo a garanzia e sostegno della reputazione e dell'immagine aziendale modo da creare fiducia verso l'esterno. L'osservanza di tali principi etici, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, concretamente posto in essere da WIIT S.p.A. mediante il presente Modello Organizzativo.
- **L'organigramma della struttura ed il sistema di deleghe dei poteri.** La Società ha definito un sistema di deleghe dei poteri tenendo conto della struttura organizzativa ed attribuendo formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale. La struttura gerarchica ed organizzativa interna è ben rappresentata dall'organigramma nominativo vigente, nonché dalle procedure aziendali che individuano formalmente le responsabilità tra le funzioni che - secondo le diverse competenze - eseguono, decidono ovvero verificano i diversi processi aziendali. La Società ha provveduto - al fine di migliorare continuamente la propria organizzazione interna - a formalizzare ruoli, responsabilità e competenze identificando il contributo di ogni funzione nei processi aziendali nelle procedure gestionali, nei flussi di processo e nelle job description.
- **Procedure per la gestione degli adempimenti a seguito dell'ammissione al MTA – segmento STAR**

La Società, con l'ammissione alle negoziazioni delle azioni sul Mercato Telematico Azionario (MTA), segmento STAR, ha adottato ed efficacemente attuato un complesso sistema di procedure quali:

- Procedura per le operazioni con parti correlate;
- Procedura per la gestione e comunicazione di informazioni privilegiate;
- Procedura di *internal dealing*;
- Procedura relativa alla tenuta del registro delle persone che hanno accesso a informazioni privilegiate e rilevanti (*registro insider*)

finalizzate a garantire la più rigorosa osservanza del Regolamento (UE) 596/2014 ("MAR"), delle disposizioni normative nazionali applicabili alle società quotate su un mercato regolamentato dettate in materia dal D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 ("TUF"), del "Regolamento Emittenti" Consob, del "Regolamento Consob OPC" (Operazioni parti correlate) nonché delle previsioni del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e dalle relative Istruzioni nonché dal Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana.

La Società ha, di conseguenza, provveduto a costituire il "Comitato nomine e remunerazione" ed il "Comitato Controllo, rischi e Parti correlate" oltre a nominare il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e l'Internal audit.

- **Procedure amministrativo contabili ai sensi della l.n. 262/2005**

La Società ha effettuato una specifica analisi ed identificazione dei cicli aziendali rilevanti (scoping), anche di gruppo, secondo specifiche logiche quantitative e qualitative, che hanno condotto alla predisposizione di specifiche procedure amministrativo contabili ed alla implementazione e formalizzazione dei relativi controlli finanziari interni.

- **Il sistema di gestione della salute, sicurezza ed igiene sul lavoro**

La Società si impegna a predisporre un sistema di procedure aziendali per la gestione del sistema sicurezza secondo il modello di organizzazione e gestione della sicurezza in ottemperanza all'art. 30 comma 5 bis D. lgs 81/2008.

- **Il sistema di gestione degli adempimenti privacy in ottemperanza al GDPR**

La Società, in considerazione delle attività svolte, ha provveduto a nominare un D.P.O. in conformità con il Regolamento UE n. 679/2016 predisponendo specifiche procedure per la gestione degli adempimenti privacy.

- **Il Service Management System conforme alla norma ISO 9001, ISO/IEC 20000, ISO 27001**

La Società ha formalmente adottato un sistema di gestione integrato certificato ISO 9001 e ISO 20000 e ISO 27001 rinviando al Manuale per le informazioni di dettaglio relative al perimetro di applicazione.

- **Business continuity**

I Sistemi informatici di Wiit sono protetti da possibili malfunzionamenti Hardware, Elettrici, di Datacenter o da altri eventi compresi quelli di origine esterna all'azienda quali attacchi informatici o calamità naturali, tramite un sistema di replica di tutta l'infrastruttura a Castelfranco Veneto, su Data Center secondario di Wiit posto ad oltre 200 Km di distanza dal Data Center primario di Milano. Questa replica avviene secondo logiche di Continuous Data Protection and Recovery, ovvero replicando tutte le configurazioni, i dati e ogni altro elemento software presente sul sito di Milano in modo continuo, con un livello di granularità basato sulla singola ultima write di ciascun

sistema. In questo modo, oltre a ridurre ad un tempo prossimo allo zero la perdita di dati è anche possibile mantenere la consistenza applicativa tra i vari sistemi che compongono l'infrastruttura IT di Wiit.

- **Tier IV**

La **Società** detiene 3 data center di proprietà, di cui 1 di classificato TIER IV certificato dall'Uptime Institute e il maggior numero di certificazioni SAP al mondo in ambito Cloud.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

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:

- o 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;
- o 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.
- o 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.

L'iter progettuale e criteri per l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di WIIT S.p.A.

Il presente Modello prende in considerazione le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria così come successivamente integrate (whistleblowing etc), nonché le altre *best practice* ovvero standard di riferimento nazionali ed internazionali.

Tali *best practice* suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio della segregazione dei compiti e delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'iter procedurale seguito per l'aggiornamento del Modello di WIIT S.p.A, ha ricalcato i citati criteri prendendo come riferimento, tuttavia, un metodo per la valutazione e pesatura del rischio-reato più stringente ed in particolare:

Mappatura delle attività sensibili 231 (previa analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili)

L'obiettivo della fase è stata l'individuazione dei processi e delle attività – sulla base della documentazione rilevante esaminata con l'ausilio del consulente esterno - nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e l'identificazione dei responsabili di funzione con una conoscenza approfondita dei processi aziendali e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. "key officer").

L'analisi è stata effettuata sulla base sia della documentazione aziendale (atti sociali, organigrammi, procedure gestionali, pratiche operative, disposizioni organizzative, procedure sicurezza delle informazioni, analisi del sistema di deleghe, ecc.) che delle interviste con i responsabili di funzione, svolta al fine di identificare le attività sensibili e di comprenderne la relativa regolamentazione ed i controlli esistenti.

L'obiettivo della fase è stato l'analisi, per ogni processo/attività sensibile:

- delle fasi principali delle attività sensibili;
- delle funzioni aziendali coinvolte (unitamente ad eventuali soggetti esterni);
- delle potenziali modalità attuative dei reati rilevanti;
- degli elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

Gap Analysis

Al fine di identificare eventuali aree di assenza di controllo e individuare le relative azioni di miglioramento necessarie è stata condotta una specifica analisi – cd *gap analysis* – volta ad individuare eventuali disallineamenti tra il modello attuale ed il modello a tendere ("To be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, ai principi di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l'esistenza di una norma interna, il rispetto dei poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

Valutazione del rischio e pesatura del rischio lordo e residuo – metodologia

Il complesso percorso effettuato per misurare il rischio-reato, per ogni attività sensibile 231 identificata, rispecchia sinteticamente il seguente iter logico-giuridico:

1. Misurazione del rischio inerente RI (incidenza attività IA + Rischio astratto reato - RAR);
2. Misurazione della forza del sistema di controllo interno attuale (FSC);
3. Misurazione del **Rischio residuo** mettendo in relazione il rischio inerente con le misure di controllo in campo mediante la relazione PRI – FSC.

I coefficienti tecnici applicati per le valutazioni e le analisi probabilistiche sono evidenziate nel documento *Mappatura delle attività sensibili, Risk Assessment & Gap Analysis* cui si rinvia.

Definizione degli aggiornamenti del Modello di Organizzazione e Gestione

Sulla base dei risultati delle precedenti fasi e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento con il sistema di controllo interno esistente, il Modello di WIIT S.p.A. è stato aggiornato e risulta composto da:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell'attività svolta dalla Società e dell'iter progettuale seguito per l'aggiornamento, la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di gestione di eventuali segnalazione di fatti illeciti conforme alla D. lgs 24/2023 (whistleblowing), l'informazione e la formazione del personale, l'individuazione dei criteri da seguire per ulteriori aggiornamenti e la definizione del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'illustrazione dei reati 231 ritenuti rilevanti in considerazione delle attività e business aziendale, dall'individuazione delle attività sensibili (che possono essere considerate a rischio-reato 231) e dei protocolli e/o procedure di autorizzazione e controllo.

Definizione dei principi e standard di controllo applicabili

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle "best practice" nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili rilevate:

- **Definizione di precise 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;
- **Definizione di procedure e/o protocolli operativi e decisionali**: 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;
- **segregation of duties - 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;
- **Monitoraggio OdV e attività di vigilanza 231**: esistenza e documentazione di attività di vigilanza in ordine al funzionamento, aggiornamento ed osservanza del Modello.

I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti del presente Modello, secondo modalità definite in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, la Società richiede il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico formalizzando -

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. n. 7
		Data: 11/03/2025

nei diversi contratti di collaborazione - specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.

4 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:

- **autonomia e indipendenza:** tali requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna. Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Tali requisiti dovranno essere assicurati riconoscendo all'Organismo una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale (Consiglio di amministrazione) nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati. Pertanto, per assicurare la necessaria autonomia e indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi e che non vi sia identità tra controllato e controllante⁴.
- **professionalità:** tale requisito afferisce all'idoneità delle competenze possedute dai componenti dell'O.d.V. allo svolgimento dei compiti assegnati. Secondo le *best practice* e la giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali con particolare riferimento alle competenze in materia di "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati". Le Linee Guida giudicano inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.
- **continuità di azione:** tale requisito richiede la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e che, per poter esercitare in modo corretto le funzioni assegnate, l'O.d.V. debba svolgere una costante attività di monitoraggio con una periodicità adeguata ed in maniera sistematica, curando rigorosamente la documentazione e la registrazione di ogni attività svolta.

In punto di composizione dell'OdV di Società quotate il nuovo Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana per le quotate al MTA prevede alla raccomandazione n. 33 lett. e) che: *L'organo di amministrazione, con il supporto del comitato controllo e rischi (...) attribuisce all'organo di controllo o a un organismo appositamente costituito le funzioni di vigilanza ex*

⁴ La giurisprudenza in merito ha stigmatizzato come inefficace il modello che attribuisca ad esempio al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto delle attività di controllo dell'OdV esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo o ancora laddove il Presidente dell'OdV, sia anche consigliere di amministrazione della società e il collegio integrato dal commercialista di fiducia della proprietà ed un soggetto apicale di una delle aziende del gruppo (Cass. pen., n. 52316/2016, secondo cui iniziativa e controllo, possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari" soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato).

art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001. Nel caso l'organismo non coincida con l'organo di controllo, l'organo di amministrazione valuta l'opportunità di nominare all'interno dell'organismo almeno un amministratore non esecutivo e/o un membro dell'organo di controllo e/o il titolare di funzioni legali o di controllo della società, al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Inoltre, in ogni caso, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza di WIIT S.p.A 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, salvo i poteri relativi al personale eventualmente conferiti alla funzione HR in quanto compatibili con le mansioni alla stessa assegnate;
- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A.⁵ od enti di diritto privato in controllo pubblico⁶ nei confronti della WIIT S.p.A. o di una Società del Gruppo (quali ad 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;

⁵ 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 "dependenti" 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)."

⁶ 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".

- 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) che richiedano la modifica del Modello 231;
 - 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 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 ed al Collegio Sindacale.

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:

- 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:

- 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.

Informazioni all'OdV relative ad atti ufficiali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. mediante i canali di trasmissione delle informazioni previsti dal presente Modello le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- i report, le relazioni o qualsiasi altro documento predisposto dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

Flussi informativi e report 231 dalle funzioni aziendali verso l'Organismo

I flussi informativi e/o report richiesti dall'Organismo vengono disciplinati in un apposito documento quadro custodito dall'Organismo stesso. I comportamenti commissivi od omissivi volti ad eludere le richieste informative dell'O.d.V. costituiscono illecito disciplinare.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo si rinvia a quanto disciplinato dalla relativa procedura e/o check list flussi informativi.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. n. 7
		Data: 11/03/2025

Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 di WIIT S.p.A. – Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 4 del D. lgs 24/2023 la Società ha attivato un canale di segnalazione interna che garantisce - tramite il ricorso a strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta (segnalato) o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni possono essere effettuate alternativamente in forma scritta ovvero orale con le modalità informatiche indicate nel presente capitolo. È fatto salvo il diritto del segnalante di presentare segnalazioni orali anche mediante un incontro diretto che verrà fissato entro un termine ragionevole su richiesta espressa della persona segnalante.

L'ODV della Società, pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante l'accesso alla seguente piattaforma dedicata, che garantisce la riservatezza del segnalante mediante crittografia:

<https://wiit.openblow.it/#/>

seguendo le relative istruzioni fornite dalla piattaforma medesima.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo (definizioni, scopo, responsabilità, fasi di gestione della segnalazione etc.) si rinvia a quanto disciplinato dalla **Policy whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex d. lgs 24/2023** pubblicata sul sito web aziendale e sviluppo operativo del presente capitolo.

Gestione del canale di segnalazione interna ed informativa

L'ODV, quale soggetto al quale viene affidata la gestione del canale di segnalazione interna limitatamente alla gestione di eventuali segnalazioni di cui all'art. 2 co. 1, lett. A, punto 2 D. lgs 24/2023 (quindi limitatamente alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01) provvederà, anche attraverso la piattaforma dedicata, a:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le necessarie ed eventuali interlocuzioni con la persona segnalante (ad es. richiedere integrazioni, precisazioni, chiarimenti etc);
- c) garantire un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate etc);
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale e sulle procedure per effettuare le segnalazioni interne e/o esterne sia per il tramite del presente Modello Organizzativo che attraverso una sezione dedicata del proprio sito web.

L'ODV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza - sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero effettuare approfondimenti. In ogni caso non è consentito all'OdV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica/comportamento segnalato, essendo questi di competenza esclusiva del Datore di Lavoro e/o del Consiglio di Amministrazione (a seconda delle competenze) i quali

sono gli unici organi gestori deputati all'adozione delle azioni correttive e/o ablativo eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare di cui al presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

Riservatezza delle segnalazioni e identità segnalante

Con riferimento alla riservatezza delle segnalazioni e all'identità del segnalante, l'art. 12 del D. lgs 24/2023 sancisce il principio generale secondo cui le segnalazioni non possano essere utilizzate se non per darvi seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR ed art. 2 *quaterdecies* del Codice Privacy, ad eccezione del caso in cui il segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, pertanto, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, **la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.**

In tali casi verrà, pertanto, **dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta e richiesta specifica di consenso espresso alla rivelazione della propria identità** (ovvero delle informazioni da cui può evincersi direttamente o indirettamente l'identità) **quando la rivelazione dell'identità/informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**

Procedimento penale

Invece, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è di per sé coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

La Società, in conformità con l'art. 14 D. lgs 24/2023, conserverà la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR.

Divieto di Ritorsione e tutele

È importante ricordare che la Società, ai sensi del D. lgs 24/2023, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sia la presentazione di segnalazioni infondate ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando ritorsioni nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 24/2023. Per ritorsioni si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della

divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

- chiunque con malafede, dolo o colpa grave **effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate**: sul punto l’art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023 prevede che quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, **le tutele previste dal D. lgs 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare**.

Infine, si evidenzia che le tutele e misure di protezione si applicano ex D. lgs 24/2023 anche in favore dei seguenti soggetti diversi dal Segnalante:

- **dei “facilitatori”**, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei **colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest’ultimo un **rapporto stabile ed abituale**;
- degli **enti di proprietà del Segnalante** o per i quali lo stesso lavora nonché gli **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo** del Segnalante.

Per le condizioni ed i limiti delle tutele si rinvia a quanto previsto a quanto disciplinato dalla *Policy whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex d. lgs 24/2023*.

Condizioni e presupposti per poter effettuare segnalazioni esterne - ANAC

Ai sensi dell’art. 5 comma 1 lett. E) D. lgs 24/2023 si evidenzia che la persona segnalante può, inoltre, effettuare esclusivamente nei casi e per l’oggetto della segnalazione ivi indicati:

- a) **una segnalazione esterna tramite i canali predisposti dall’ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - non è previsto un canale di segnalazione interna ovvero lo stesso non è attivo o non è conforme al D. lgs 24/2023;
 - ha già effettuato una segnalazione interna senza alcun seguito;
 - ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
 - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- b) **una divulgazione pubblica quando**:
 - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. n. 7
		Data: 11/03/2025

Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza di WIIT S.p.A. ed i corrispondenti organismi istituiti presso le Società Controllate Italiane.

L'Organismo di vigilanza di WIIT S.p.A. (capogruppo), nel rispetto della più assoluta autonomia d'azione dei corrispondenti organismi istituiti presso le Società Controllate italiane deputati a vigilare sul funzionamento ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo delle stesse, può richiedere a questi ultimi:

- la pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;
- la relazione annuale (ovvero una relazione informativa) con l'evidenza:
 - i) di eventuali criticità di rilievo riscontrate nella programmazione ed esecuzione delle attività di vigilanza e le eventuali azioni intraprese al fine di porvi rimedio;
 - ii) dello stato di aggiornamento del Modello 231;
 - iii) delle eventuali sanzioni disciplinari applicate per la violazione del Modello 231;
 - iv) dello stato dell'erogazione della formazione in materia di D. lgs 231/01.

Tali informazioni vengono condivise a mero titolo di scambio informativo al fine di mettere a fattor comune eventuali spunti di miglioramento e/o esigenze di aggiornamento o rafforzamento del Modello derivanti dall'esperienza applicativa in altre Società del Gruppo, essendo escluso ogni potere di controllo (gerarchico o funzionale) dell'Organismo di vigilanza della Capogruppo nei confronti dei corrispondenti organismi istituiti presso le Controllate.

5 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 nel rispetto delle norme di riservatezza previste dal codice di procedura penale.

7.a Sanzioni per i lavoratori dipendenti

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 all'Organismo di Vigilanza. 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. 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 è applicabile 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 è applicabile 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 è applicabile 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 sicurezza delle informazione e privacy (UNI EN ISO 9001, UNICEI ISO/IEC 27001) 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

Mancato riconoscimento MBO

Questa sanzione prevede la possibilità di una mancata erogazione dell'importo MBO in un range tra il 50% ed il 100% (a seconda della gravità dell'infrazione) e si applica al soggetto che, nel violare i protocolli e/o 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, come a mero titolo esemplificativo nei casi di:

- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management in tema di sicurezza delle informazione (UNICEI ISO/IEC 20000 ovvero 27001), privacy, policy in ambito cybersecurity ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza.

La decisione finale in merito al non riconoscimento di una parte o tutto il valore MBO è deciso dal CEO, su proposta del Direttore HR&O.

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

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

Questa sanzione è applicabile al soggetto che, nel violare i protocolli e/o 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, come a mero titolo esemplificativo nei casi di:

- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management in tema di sicurezza delle informazione (UNICEI ISO/IEC 20000 ovvero 27001), privacy, policy in ambito cybersecurity ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza.
- 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.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. n. 7
		Data: 11/03/2025

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 del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
- 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, UNICEI ISO/IEC 27001 etc) che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per la sicurezza dei sistemi e delle informazioni;
- 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 COO 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 COO predisponde tempestivamente 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 COO, 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

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. n. 7
		Data: 11/03/2025

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, UNICEI ISO/IEC 27001) 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).

Mancato riconoscimento MBO

Questa sanzione prevede la mancata erogazione dell'importo MBO in un range tra il 50% ed il 100% (a seconda della gravità dell'infrazione) e si applica al soggetto che, nel violare i protocolli e/o 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, come a mero titolo esemplificativo nei casi di:

- Violazione di una procedura di cui al sistema di Service Management in tema di sicurezza delle informazione (UNICEI ISO/IEC 20000 ovvero 27001), privacy, policy in ambito cybersecurity ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo;
- 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.

Revoca dei poteri eventualmente conferiti mediante procura:

- Recidiva oltre la terza volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti.
- Violazione consapevole 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, UNICEI ISO/IEC 27001) ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo;
- 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 del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
- 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, UNICEI ISO/IEC 27001) che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per la sicurezza dei sistemi e delle informazioni;
- 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 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) in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia⁷. In particolare, 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.

Acquisita la relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente o il CEO contestano tempestivamente al Dirigente interessato la violazione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori esistenti a sostegno di detta contestazione;
- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni lavorativi dalla data di ricezione della comunicazione, ovvero di richiedere l'audizione al Consiglio di Amministrazione anche mediante l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente conferisce mandato.

Qualora sia richiesta l'audizione dal Dirigente incolpato, il Presidente o il CEO convocano tempestivamente il Consiglio di Amministrazione dandone avviso al Dirigente.

⁷ 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."

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

Il Presidente o l'Amministratore Delegato curano 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.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato del provvedimento di irrogazione della sanzione al fine di verificarne la sua concreta applicazione.

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'amministratore interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, senza la partecipazione dell'amministratore incolpato, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dall'incolpato abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico e convoca, qualora ritenuto necessario, l'Assemblea dei Soci per l'irrogazione delle seguenti ipotesi sanzionatorie:

- 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 componenti del collegio Sindacale e dell'Organismo di vigilanza

Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale (o ad altro Sindaco, nel caso in cui la violazione sia commessa da tale soggetto) e al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. I componenti del Collegio Sindacale, senza la partecipazione del Sindaco coinvolto, ed il Consiglio di Amministrazione a seguito dell'istruttoria per l'accertamento dei fatti effettuano le valutazioni necessarie che possono includere la convocazione dell'Assemblea dei Soci per analizzare e/o disporre i provvedimenti del caso.

Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di un componente dell'Organismo stesso. Il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti mediante istruttoria per effettuare le necessarie valutazioni che possono includere la revoca dall'incarico per giusta causa.

7.e Misure nei confronti di Collaboratori esterni e fornitori***Rilevazione delle violazioni per i collaboratori***

Spetta a ciascun Responsabile di funzione 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.

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 alla Società, 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.

6 COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE IN AMBITO 231

La Società, al fine di assicurare la massima attuazione del Modello e del Codice Etico garantisce una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso a tutti i destinatari interni ed esterni della propria struttura organizzativa.

L'attività di informazione, comunicazione e formazione deve essere diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e dovrà essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare. La partecipazione all'attività di formazione è obbligatoria.

Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali

Con la delibera che dispone l'adozione e/o l'aggiornamento del Modello 231 e delle sue successive revisioni ciascun componente dell'Organo Sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni in esso contenute. Tuttavia, qualora per effetto di sostituzioni o di rinnovi delle cariche un Consigliere non abbia partecipato alla decisione relativa all'adozione e/o revisione del Modello 231, lo stesso è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi in esso contenute. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Comunicazione e formazione – Dirigenti e responsabili di funzione

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti e/o responsabili di funzioni od unità organizzative ed i contenuti sono ad essi divulgati ed illustrati mediante specifici corsi di formazione la cui partecipazione è obbligatoria.

Oltre alle attività formative erogate è specifico onere per i dirigenti e/o responsabili di funzioni od unità organizzative la divulgazione - all'interno della propria area di responsabilità - delle conoscenze ed informazioni acquisite in tema di D. lgs 231/01.

Comunicazione e formazione – dipendenti ed impiegati non responsabili di funzione

A tutto il personale è garantito libero accesso alla consultazione del Codice Etico, pubblicato sul sito web della Società e del Modello 231, affisso nella bacheca aziendale ovvero pubblicato direttamente nella Intranet aziendale in un'area dedicata (unitamente a tutte le informazioni e comunicazioni relative all'aggiornamento del Modello). Ai neoassunti sarà consegnata un'apposita informativa in tal senso e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed osservanza delle regole ivi contenute (Modulo *Autocertificazione insussistenza di conflitti di interesse P.A. – Dipendenti*) e saranno inseriti nella prima formazione utile prevista. Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, anche attraverso la partecipazione all'attività di formazione obbligatoria, che disciplinano le modalità operative con le quali deve essere espletata la propria attività lavorativa contribuendo con atteggiamento pro-attivo, nel rispetto delle mansioni e responsabilità assegnate, all'efficace attuazione del Modello.

Requisiti obbligatori per la validità della formazione ai fini D. lgs 231/01

Sul fronte formativo, invece, la Società definisce uno specifico piano di formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutti i Destinatari il Modello, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. L'erogazione della formazione - sottoposta alla verifica dell'O.d.V. - deve prevedere quale contenuto minimo inderogabile:

- un'introduzione al D. lgs 231/01 al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o vantaggio della Società da parte di soggetti che per essa agiscono;

- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo (con particolare riferimento al sistema disciplinare) e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- un'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati e delle modalità di segnalazione di eventuali fatti illeciti (whistleblowing).

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è registrata mediante apposito registro recante la sottoscrizione del Docente e dei partecipanti. La violazione dell'obbligo formativo – fondamentale per l'efficace attuazione del Modello – è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al presente documento.

Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Le iniziative di informazione e comunicazione al personale possono svolgersi anche mediante strumenti informatici. La formazione può essere erogata anche a distanza (in modalità e-learning) mediante l'utilizzo di risorse informatiche a condizione che sia verificata la partecipazione del soggetto e/o l'apprendimento mediante specifico test finale da compilarsi a cura della risorsa formata.

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).

7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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.

La comunicazione relativa all'aggiornamento del Modello deve essere inviata a tutti i Destinatari dello stesso così che gli stessi possano adempiere alle nuove previsioni.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti ad un consigliere - in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza - e successivamente ratificarne l'operato.