

*Modello di
organizzazione, gestione e
controllo di Wellcomm
Engineering S.p.A.*

*AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7, DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO
2001 N. 231 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI*

Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27.04.2023

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	7
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	7
1.2 DESTINATARI	7
1.3 LE SANZIONI.....	8
1.4 ESIMENTI – L’ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO	9
1.5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	9
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI WELLCOMM ENGINEERING S.P.A.....	12
2.1 LA SOCIETÀ	12
2.2 LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	12
2.3 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L’ADOZIONE DEL MODELLO	12
2.4 ELEMENTI DI BASE	13
2.5 FASI DI ELABORAZIONE DEL MODELLO	17
2.6 FUNZIONI DEL MODELLO	18
2.7 ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO	19
2.8 IL MODELLO 231 NEL GRUPPO SIRTI.....	20
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.1 REQUISITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.2 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.3 DURATA, RINUNCIA, REVOCA	25
3.4 FUNZIONI, POTERI E OBBLIGHI INFORMATIVI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
3.5 ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO DELL’ODV CON LE FUNZIONI AZIENDALI	28
4. GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ ODV	30
4.1 FLUSSI INFORMATIVI	30
4.2 SISTEMA DELLE DELEGHE.....	30
4.3 SEGNALAZIONI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
4.4. SEGNALAZIONI DI COLLABORATORI O DI TERZI ED OBBLIGHI DI INFORMATIVA	31
4.5 INFORMATIVA DA E VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA E L’ORGANISMO DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE.....	33
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO, FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	35
5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE	35
5.2 DIFFUSIONE ALL’ESTERNO	35
6. SISTEMA E PROFILI DISCIPLINARI	36
6.1 PRINCIPI GENERALI	36
6.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	36
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE	37
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	38
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	38
6.6 SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D.LGS.231/2001 (“WHISTLEBLOWING”)	39
7. IL PROCESS OWNER	40

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

<i>Approvato dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2017</i>
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2021</i>
<i>Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 27.04.2023</i>

DEFINIZIONI

I seguenti termini usati nel Modello Organizzativo hanno il seguente significato:

- **Amministratore Delegato oppure AD:** Consigliere Delegato in carica della Società.
- **Attività aziendale:** ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale.
- **Attività a rischio reato:** attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs.231/2001.
- **Capogruppo:** Sirti S.p.A.
- **Codice Etico del Gruppo Sirti:** adottato dal Gruppo Sirti S.p.A. e approvato dal Consiglio di Amministrazione (in versione completamente rinnovata) in data 10 marzo 2021, indica i principi etici del Gruppo finalizzati ad evitare comportamenti che possono comportare le fattispecie di reato previste dal Decreto, ovvero che possono integrare fatti disciplinarmente rilevanti.
- **Collaboratore:** soggetto esterno alla Società che svolge un'attività lavorativa a tempo determinato per l'azienda in base a specifico contratto regolamentato dalla legge.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Consulente:** soggetto esterno alla Società che svolge un'attività professionale non continuativa ed in piena autonomia a favore della stessa in base a specifico accordo contrattuale.
- **Controllo interno:** processo svolto dal CdA, dai dirigenti e da tutto il personale aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole certezza sul raggiungimento degli obiettivi aziendali che rientrano in particolare nelle seguenti categorie: efficacia ed efficienza delle attività operative; attendibilità delle informazioni di bilancio; conformità alle leggi e regolamenti in vigore.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni e integrazioni.

- **Destinatari:** componenti degli organi sociali nonché i soggetti sia dipendenti che terzi, che operano per nome e per conto della Società,, ed in generale tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti.
- **Disposizione aziendale:** una regola aziendale specifica e formalizzata in termini sintetici quale, ed esempio, un ordine di servizio.
- **Documento di valutazione dei rischi aziendali:** documento di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/2008.
- **Funzione aziendale:** unità organizzativa costituita sulla base dell'omogeneità delle competenze necessarie per svolgere una specifica attività.
- **Gruppo Sirti:** insieme delle società appartenenti al gruppo societario di cui Sirti S.p.A. è la capogruppo.
- **Mappatura dei Rischi:** documentazione predisposta da Wellcomm Engineering S.p.a. che (i) analizza le attività “sensibili” della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, (ii) ne sintetizza le possibili motivazioni e finalità per cui i soggetti potrebbero essere spinti a commettere il reato a vantaggio ed interesse della Società.
- **Modello Organizzativo (o semplicemente Modello):** modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto da parte dei Destinatari, predisposto dalla Società ai sensi del Decreto e adottato dal CdA della stessa.
- **Organigramma:** sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell’attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti.
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di cui all’art. 6 del Decreto, nominato dal CdA della Società, avente il compito di vigilare sull’efficacia, funzionamento e osservanza del Modello Organizzativo.
- **Policy:** insieme di regole, direttive e principi stabiliti per la governance aziendale che sono anche indirizzate, direttamente o indirettamente, alla prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto.
- **Procedura:** insieme di regole aziendali codificate e da applicare nello svolgimento di una specifica attività aziendale svolta da una o più funzioni aziendali incluse le istruzioni operative.
- **Processo o Ciclo:** insieme di attività interrelate o interagenti che descrivono il percorso di specifiche attività aziendali trasformando le risorse in prodotto, sia esso un bene, un servizio o un’informazione o una combinazione di tali elementi. Il processo aziendale può coinvolgere diverse aree aziendali o funzioni aziendali.

- **Processo “sensibile”**: processo nel cui svolgimento potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001.
- **Pubblica Amministrazione (P.A.)**: tutte le istituzioni pubbliche, associazioni e pubbliche amministrazioni statali, regionali e locali – a titolo esemplificativo, Ministeri, Università ecc. – nonché, in generale, tutti quei soggetti deputati, in via diretta o indiretta, alla cura di un interesse pubblico ovvero i cui esponenti possono essere qualificati pubblici ufficiali¹ o incaricati di pubblico servizio² ai sensi della normativa vigente. .
- **Responsabile della Funzione aziendale**: soggetto a cui è affidata la responsabilità di una specifica Funzione aziendale inserito all’interno delle singole Unità Organizzative e delle aree aziendali che compongono l’Organigramma.
- **RSPP**: responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 2 lett. f) del TU.
- **Sistema di governance**: insieme di regole di ogni livello che disciplinano per legge o per disposizioni aziendali la gestione dell’impresa.
- **Sistema disciplinare**: sistema disciplinare di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.
- **Società**: Wellcomm Engineering S.p.A. (di seguito anche “**Wellcomm**” o la “**Società**”)
- **Soggetti Apicali**: 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso di cui all’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.
- **Soggetti esterni**: collaboratori, anche occasionali, professionisti, consulenti, partner, clienti e fornitori.
- **Segnalazioni**: ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, segnalata all’Organismo di Vigilanza.
- **Soggetti Subordinati**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

¹ Art. 357 c.p.: “... coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

² Art. 358 c.p.: “... persona incaricata di un pubblico servizio. Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

- **Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (TU):** il D.Lgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

A seguito della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 e del successivo Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*) sono stati definitivamente recepiti, nell'Ordinamento italiano, una serie di provvedimenti internazionali e comunitari (v. *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione; *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* anch'essa sulla lotta alla corruzione) tendenti alla “responsabilizzazione” delle persone giuridiche.

In particolare, con il Decreto è stato introdotto un regime di responsabilità c.d. amministrativa³ in sede penale a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi, **non a sostituirsi**, alla personale responsabilità penale della persona fisica autore dei reati.

La sopra citata responsabilità dell'ente è correlata alla commissione dei reati (c.d. reati “presupposto”) specificatamente indicati nel Decreto agli articoli dettagliati in Allegato 1.

1.2 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello Organizzativo (principi etici e istruzioni operative) sono vincolanti per tutti i componenti degli organi sociali, per i dipendenti, per i terzi che operano in nome e per conto di Wellcomm Engineering S.p.A., ed in generale per tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Perché possa essere attribuita all'Ente la responsabilità in discorso, il compimento di uno dei reati indicati dal Decreto deve avvenire **(i)** “nell'interesse” **oppure (ii)** “a vantaggio” della Società e deve essere stato commesso da uno dei soggetti indicati nel Decreto medesimo.

Tali soggetti sono:

1. **i soggetti in posizione apicale**, ovvero quelle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche in via di fatto (Soggetti Apicali);
2. **i soggetti in posizione subordinata**, ovvero le persone fisiche sottoposte ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto 1 (Soggetti Subordinati).

³ Sulla qualificazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti si veda Cass. Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 29512/2015; Cass. Pen., sez. III, n. 18842/2019.

È quindi sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'*interesse* dell'Ente, ovvero per favorire il medesimo, *indipendentemente* dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene *al risultato* che l'Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'Ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

La responsabilità "amministrativa" dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati previsti dal Decreto sia stato commesso nella forma del *tentativo*.

La responsabilità dell'Ente, inoltre, sussiste sia qualora l'autore del reato non sia stato identificato sia nel caso in cui il reato medesimo risulti estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, essendo sufficiente che lo stesso fornisca un contributo consapevole e causalmente rilevante alla realizzazione del reato.

1.3 LE SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

In particolare, le sanzioni interdittive consistono in:

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

Tutte le sanzioni in precedenza descritte si prescrivono nel termine (soggetto a interruzione nei casi previsti dalla legge) di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

1.4 ESIMENTI – L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede che, a determinate condizioni, l'Ente vada esente da responsabilità.

Nell'ipotesi di reati commessi da Soggetti Apicali, l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione **idoneo** a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo **fraudolentemente** il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi sia stata insufficiente od omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Nell'ipotesi di reati commessi da Soggetti Subordinati, l'Ente è responsabile se l'illecito è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si presume, salva la contraria dimostrazione di cui sopra, se il reato presupposto è stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova è a carico del Pubblico Ministero nel caso di reati commessi da Soggetti Subordinati.

L'articolazione minima del Modello dev'essere la seguente:

- principi di comportamento;
- individuazione delle aree di rischio;
- misure idonee alla prevenzione del rischio;
- sanzioni correlate alla violazione dei principi e/o delle procedure del Modello e/o alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

1.5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

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

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria il 31 marzo 2008 e a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014; sono state nuovamente aggiornate a giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021.

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

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

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche – anche predisposte per la gestione di diversi rischi di compliance (alla luce, ad es., della normativa, ambientale, prevenzionistica, fiscale) – che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;

- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- appositi canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, nonché violazioni del Modello stesso;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei Destinatari.

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

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI WELLCOMM ENGINEERING S.P.A.

2.1 LA SOCIETÀ

Wellcomm Engineering S.p.A., detenuta al 100% da Sirti Digital Solution S.p.A. svolge attività di progettazione, realizzazione e integrazione di impianti e sistemi di telecomunicazione per la trasmissione dati, immagini e voce, per il trattamento delle informazioni e dei sistemi di sicurezza delle reti.

In particolare, Wellcomm offre ai propri clienti servizi di implementazione e assistenza di reti LAN/WAN, servizi e assistenza in materia di sicurezza della rete, di integrazione dei segnali voce e video, in materia di *privacy software development*, e in progetti di IT *application security*.

2.2 LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una società di revisione esterna.

L'Assemblea degli Azionisti ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della società tra cui la nomina degli organi sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, cui spetta la gestione dell'impresa, ha delegato parte delle proprie competenze all'Amministratore Delegato. La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri conferiti.

2.3 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Wellcomm, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività e di consolidare la propria immagine e posizione sul mercato nonché a tutela delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto di procedere all'adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con il D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Il presente Modello, nell'ottica di mantenimento di una costante attenzione alla normativa di settore e di progressivo perfezionamento, in armonia con quanto stabilito dallo stesso Decreto Legislativo 231/2001, costituisce una revisione del Modello precedentemente adottato dalla Società, che sostituisce integralmente.

Il Modello è stato adottato da Wellcomm con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.04.2023 e costituisce a tutti gli effetti regolamento interno della Società.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i Destinatari affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari nel rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda storicamente la Società, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto e nella considerazione dei relativi benefici all'immagine della Società.

Wellcomm confida sull'integrità del comportamento di tutti i propri dipendenti e dei dipendenti delle società del Gruppo per mantenere un idoneo livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo. Pertanto, la non osservanza di dette disposizioni potrà comportare l'applicazione delle appropriate sanzioni disciplinari.

2.4 ELEMENTI DI BASE

Wellcomm è consapevole che, alla luce della normativa prevista dal Decreto Legislativo 231/2001, la validità del Modello Organizzativo risulta strettamente dipendente da un'efficace attività di prevenzione e controllo e, di conseguenza, dall'efficienza degli strumenti a tal fine concretamente adottati.

Alla luce di tali considerazioni, il Modello Organizzativo elaborato ed approvato da Wellcomm risulta essere basato sulle seguenti metodologie e strumentazioni di prevenzione e controllo:

- **CODICE DEONTOLOGICO AZIENDALE**, il c.d. “**Codice Etico**” del Gruppo Sirti, ovvero il documento che definisce i valori etici ed i comportamenti a cui tutti gli appartenenti alla Società, nonché i collaboratori e i soggetti terzi che si trovano ad operare per conto, nell'interesse o con il Gruppo Sirti, devono uniformarsi nell'espletamento dei propri compiti, mansioni e responsabilità. Il Codice Etico del Gruppo Sirti afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo, pertanto, rilevanza ai fini del presente Modello e costituendo parte integrante dello stesso;
- **SISTEMA ORGANIZZATIVO AZIENDALE**, costituito da

- l'**organigramma**, che individua sia nell'ambito aziendale complessivo sia nell'ambito di ciascuna funzione, i livelli gerarchici cui le singole posizioni sono tenute a rispondere in relazione all'espletamento della propria attività;
 - il **mansionario**, che definisce gli specifici compiti e mansioni a cui ciascuna funzione o posizione risulta preposta;
 - il **codice disciplinare aziendale**, che raccoglie gli articoli di legge e le disposizioni contrattuali che regolano la materia delle sanzioni disciplinari e di tutti i fatti sanzionabili. Tale documentazione risulta affissa in tutti i luoghi aziendali ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970;
 - le **procedure aziendali**, ovvero l'insieme di tutte le regole e i comportamenti cui le singole posizioni/funzioni devono attenersi nell'espletare la propria attività. Tutte le procedure adottate dalla Società sono da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo. In particolare, la Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo, (in collaborazione con le varie funzioni coinvolte) supporta Wellcomm nella definizione e implementazione della "people strategy", attraverso la strutturazione del modello organizzativo, il disegno e la governance dei processi aziendali e lo sviluppo delle competenze. La funzione supporta il coordinamento di tutti i programmi di trasformazione aziendale. Tutte le procedure aziendali, infine, in accordo con quanto previsto dal presente Modello, sono raccolte ed accessibili agli utenti sul portale intranet di Wellcomm.
- **SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO:** è caratterizzato da un'elevata attenzione al controllo operativo e di reporting, all'adozione di misure di prevenzione verso ogni forma di corruzione ed al perseguimento di adeguati valori etici. Queste finalità sono raggiunte attraverso una serie di standard generali di controllo, anche con il supporto della Capogruppo. In particolare gli standard sono:
- **Segregazione di attività incompatibili:** ci deve essere segregazione di ruoli tra persone che svolgono attività non compatibili (ad esempio, nel processo di acquisto/vendita devono essere separati i ruoli di chi gestisce l'acquisto/la vendita, chi contabilizza le operazioni e chi paga/incassa);
 - **Separazione di ruoli nello svolgimento dei processi aziendali:** nell'esecuzione dei processi aziendali deve essere assicurata una pluralità di ruoli, distinguendo tra chi ha ruolo decisionale, autorizzativo, esecutivo e di controllo; i relativi poteri

devono essere graduati in relazione alla complessità e rilevanza economica del processo;

- **Autorizzazioni nel corso del processo e verifiche successive:** il corretto svolgimento dei processi aziendali deve essere soggetto a controlli di linea, adeguati agli obiettivi del processo, ed a verifiche successive, con modalità predefinite e ad opera di enti aziendali diversi;
- **Normativa scritta:** devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate per iscritto idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività;
- **Poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma devono: **(i)** essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo indicazione delle soglie di approvazione sia per l'emissione di offerte di vendita che di ordini di acquisto o di altri impegni a carico della Società; **(ii)** essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- **Tracciabilità:** ogni operazione deve essere adeguatamente documentata. Il processo di decisione, autorizzazione, svolgimento e controllo dell'attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e informatici; il processo deve essere disciplinato in dettaglio per evitare la possibilità di cancellare o distruggere la documentazione di supporto.

La Società ha inoltre ottenuto la seguente certificazione, a tutela e salvaguardia degli specifici ambiti richiamati dagli standard:

- ISO 9001:2015 “Sistema di gestione della qualità”.
- **SIA (SISTEMA INFORMATIVO AZIENDALE)**, costituito dall'insieme degli strumenti hardware e software mediante i quali le diverse funzioni interessate e/o preposte provvedono in ambito aziendale all'accesso, inserimento, elaborazione, gestione, archiviazione, verifica di tutti i dati e di tutte le informazioni relative all'attività complessiva di Wellcomm;
- **CONTROLLO DI GESTIONE**, ovvero l'attività aziendale finalizzata a svolgere sistematicamente analisi e verifiche puntuali circa l'andamento gestionale di Wellcomm, garantendo al contempo la tempestività e la qualità dei dati e delle informative correlate.

Per giungere a tale risultato, Wellcomm si è dotata di strumenti atti a garantire sia la sistematica rilevazione e il controllo dei parametri critici relativi alla gestione ed al ciclo monetario sia il presidio e lo sviluppo a tutto campo dei sistemi di contabilità e di reporting gestionale, nella prospettiva anche di una crescente integrazione tra gli aspetti economici, patrimoniali e finanziari;

- **ATTIVITÀ DI INTERNAL AUDITING** ovvero sia l'insieme delle analisi e delle verifiche interne al Gruppo Sirti, inteso ad accertare l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno in merito all'efficacia e all'efficienza delle attività operative, all'attendibilità delle informazioni di bilancio, al rispetto e alla conformità a leggi e regolamenti e alla salvaguardia del patrimonio aziendale. Rispetto a tali attività, risulta complementare quella di avanzare eventuali proposte di miglioramento con riferimento ai processi di controllo e di gestione dei rischi.

Strumentali a quanto sopra risultano quindi essere sia lo svolgimento di audit e assessment, da attuare in base al Piano Annuale di Audit approvato dal C.d.A., sia l'attività di promozione e divulgazione dei principi di controllo presso le funzioni aziendali, partecipando alla loro messa in opera mediante l'attività di mappatura dei rischi e dei controlli.

Per assicurare l'adeguatezza dei sistemi di gestione, prevenzione e controllo, il corretto utilizzo degli strumenti sopra individuati deve essere accompagnato dalle attività seguenti:

- definizione e conferimento di deleghe e/o di poteri autorizzativi, coerenti con le responsabilità assegnate e comunque conferiti sia nel rispetto della specifica procedura prevista a tal fine, sia coerentemente con quanto definito dalla procedura relativa all'attività considerata;
- conferimento di poteri e deleghe di responsabilità per specifiche aree di attività aziendale;
- predisposizione di un sistema efficace di controllo in merito all'effettiva presenza delle deleghe, dei loro limiti e della loro permanenza, con particolare attenzione ai processi di sostituzione, promozione o avvicendamento dei soggetti dotati di specifici poteri. La Funzione Human Resources, Organization & Communication e la Funzione Group Corporate, Legal, Public & Tax Affairs della Capogruppo 2.7 supportano la Società, nel presidio del sistema delle deleghe in vigore, anche in riferimento ad eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato;

- attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite, mediante specifici corsi di formazione organizzati dalla Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo;
- adozione di uno specifico sistema disciplinare interno.

2.5 FASI DI ELABORAZIONE DEL MODELLO

Il processo di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato nelle fasi di seguito sinteticamente descritte.

Fase 1

Identificazione delle Attività e dei Processi Sensibili

In questa fase si è proceduto innanzitutto all'analisi dell'intero assetto aziendale, considerandolo nel suo complesso ed alla luce della relativa documentazione (v. ad esempio organigramma e regolamenti interni, procure e deleghe, procedure e policy, indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021 e la “storia” della Società ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso) al fine di identificare in quali aree/settori di attività potrebbero in astratto verificarsi fattispecie riconducibili ai reati previsti nel Decreto.

L'attività di disamina è stata effettuata attraverso lo svolgimento di interviste e l'analisi delle informazioni raccolte dai Direttori di Funzione e dai Soggetti Apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Mappatura dei rischi), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Wellcomm. Nella Mappatura dei rischi -, che costituisce parte integrante del Modello sono rappresentate, le attività aziendali (c.d. “attività sensibili”) potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto della responsabilità ex Decreto associabili ai reati per i quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili (c.d. “processi sensibili”).

Fase 2

Redazione del Modello Organizzativo

All'esito dell'analisi in precedenza descritta, è stato redatto il presente documento composto di **(i)** una Parte Generale, che definisce i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso, con allegati un elenco dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il codice disciplinare adottato dalla Società, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento posto in essere e di **(ii)** più Parti Speciali, nelle quali sono illustrati i rischi di commissione del reato identificati come potenzialmente associabili alle attività svolte dalla Società ed i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Tenuto conto delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e delle aree aziendali di riferimento della Società, sono state identificate – ad esito delle attività di cui alla Fase 1 sopra indicata - le seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale – A – Reati contro la Pubblica Amministrazione, Corruzione tra privati e Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Parte Speciale – B – Reati societari.
- Parte Speciale – C – Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Parte Speciale – D – Reati ambientali.
- Parte Speciale – E – Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati, Reati in materia di violazione del diritto d'autore e Reati in materia di *cybersecurity*.
- Parte Speciale – F – Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Parte Speciale – G – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- Parte Speciale – H – Delitti contro l'industria ed il commercio.
- Parte Speciale – I – Reati di criminalità organizzata.
- Parte Speciale – L – Delitti contro la personalità individuale.
- Parte Speciale – M – Reati tributari.
- Parte Speciale – N – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

2.6 FUNZIONI DEL MODELLO

Wellcomm, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti, è consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la

commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Pertanto, attraverso l'elaborazione, adozione ed implementazione del presente Modello la Società intende in particolare:

- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione della legge penale, del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico del Gruppo Sirti, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.7 ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO

L'adozione del Modello compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Wellcomm.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, altresì all'implementazione, agli aggiornamenti e/o alle modifiche del Modello a seguito dell'introduzione di nuove fattispecie di reato, delle evoluzioni giurisprudenziali, delle modificazioni dell'attività aziendale, delle verifiche periodiche ed in ogni caso quando constati atti e comportamenti di violazione o di elusione delle prescrizioni in esso contenute, tali da compromettere l'efficacia del Modello stesso nel prevenire il compimento di reati di cui al Decreto. Per le sole modifiche di carattere formale e non sostanziale, il Consiglio di Amministrazione può delegare i propri compiti alla Funzione Group Corporate, Legal, Public & Tax Affairs.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio.

Le risorse interne sono tenute a segnalare al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza eventuali fatti o comportamenti che evidenzino la necessità di intervenire sul Modello.

2.8 IL MODELLO 231 NEL GRUPPO SIRTI

Ai fini dell'attuazione del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società e del gruppo societario al quale la Società appartiene, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

La Società ha deciso di adottare in autonomia, con delibera dei propri organi amministrativi, e sotto la propria responsabilità, un proprio Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, curandone l'attuazione e nominando un proprio Organismo di Vigilanza. Sono state individuate le Attività Sensibili, tenuto conto della natura e del tipo di attività svolta, delle dimensioni e della struttura organizzativa.

Il Modello adottato, ed eventuali modifiche significative, sarà comunicato per fini conoscitivi all'Organismo di Vigilanza della Società Capogruppo Sirti S.p.A. da parte del proprio Organismo di Vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è nominato dalla Società e presenta le caratteristiche che seguono.

- A. *Autonomia e indipendenza.* I membri dell'OdV non svolgono mansioni operative né hanno poteri decisionali o responsabilità gestionali relativamente alle attività che costituiscono l'oggetto della loro funzione di controllo. Ai fini di salvaguardare autonomia e indipendenza, l'OdV sarà inoltre libero da qualsivoglia forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente od organo della Società. Ne discende che detto requisito è assicurato da una adeguata collocazione gerarchica che consente il reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- B. *Onorabilità.* La carica di componente dell'OdV non può essere ricoperta:
- da coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria secondo la normativa vigente;
 - da coloro che sono stati condannati con sentenza passata in giudicato (salvo il caso di riabilitazione) a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria; a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del Codice Civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942; alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica; alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
 - da coloro che si trovino in relazione di parentela con soggetti in posizione apicale o sottoposti della Società e/o delle Società del Gruppo.
- C. *Comprovata professionalità.* L'OdV possiede al suo interno competenze tecnico-professionali con particolare riferimento all'organizzazione aziendale, al controllo interno e all'ambito giuridico e penalistico, adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze che, unitamente ai precedenti requisiti, garantiscono l'obiettività di giudizio, risultano dal curriculum professionale di ciascun componente.
- D. *Continuità d'azione.* La continuità d'azione è particolarmente assicurata mediante la presenza di un componente interno all'azienda. L'OdV svolge in modo continuativo la propria funzione di vigilanza sulla concreta attuazione del Modello con i poteri di indagine

conferitigli dai vertici della Società, senza deleghe operative né altre funzioni al di fuori di quanto previsto e regolato nel presente Modello.

- E. *Disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.* In relazione all'ultimo punto E., ed anche al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile, nelle previsioni di budget il Consiglio di Amministrazione dovrà mettere a disposizione dell'OdV un'adeguata dotazione finanziaria. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione approva un preventivo annuale sulla scorta di una proposta elaborata dall'OdV medesimo.

L'OdV può comunque impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, previa informazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione ed approvazione dello stesso.

L'OdV – fermo restando il proprio autonomo budget di spesa e più in generale l'utilizzabilità delle proprie risorse interne – potrà altresì avvalersi del supporto di risorse, utilizzate anche a tempo parziale per specifici compiti di vigilanza e controllo, nell'ambito nell'ambito della Funzione Compliance e Internal Audit della Capogruppo ed eventualmente anche del contributo delle altre Funzioni di Sirti S.p.A. che, di volta in volta, dovessero rendersi necessarie.

3.2 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organo cui si affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, Decreto Legislativo 231/2001).

Nella Relazione Illustrativa al Decreto si legge che: *“l'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...).”*

Il compito di vigilare in modo continuativo sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato all'OdV.

L'OdV opera in regime di piena autonomia avendo come solo referente il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scegliendolo sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale come in precedenza illustrati.

Con lo stesso provvedimento il Consiglio di Amministrazione determina altresì il compenso annuo da attribuire a ciascun componente.

Il venir meno di anche solo uno dei suddetti requisiti in capo ai singoli componenti dell'OdV ne comporterà la decadenza dall'ufficio, che sarà constatata e dichiarata nella prima seduta successiva al verificarsi della causa di decadenza medesima dal Consiglio di Amministrazione, che provvederà altresì alla sostituzione.

Possono entrare a far parte dell'OdV, a titolo esemplificativo, le seguenti figure:

- *dipendenti della Società privi di poteri direttivi e/o di funzioni di responsabilità;*
- *dipendenti della Capogruppo privi di poteri direttivi e/o di funzioni di responsabilità;*
- *professionisti esterni.*

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato, decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con la società controllante, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o sulla società controllante;

- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, Wellcomm ha provveduto, su delibera del Consiglio di Amministrazione, ad istituire un Organismo di Vigilanza con formazione collegiale, composto da un componente della funzione Internal Auditing della controllante Sirti S.p.A. e da due figure professionali esterne alla Società con specifiche competenze in materia legale, delle quali una con le funzioni di Presidente.

Fatte salve le cause di cessazione dalla carica previste nel successivo paragrafo 3.3, in caso di rinnovo della composizione del Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare la continuità e l'indipendenza dell'attività di controllo relativa al rispetto della normativa ex D.Lgs. 231/01, l'OdV rimarrà in carica salva la facoltà del CdA nominato di provvedere al conferimento di un nuovo incarico ad altro Organismo di Vigilanza.

3.3 DURATA, RINUNCIA, REVOCA

I componenti dell'OdV rimangono in carica tre anni ed alla naturale scadenza potranno essere rieletti, ferma restando la possibilità di riduzione dell'incarico ad un anno a seguito di apposita valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Sirti S.p.A..

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- il verificarsi di una ipotesi di conflitto di interessi rispetto ai compiti dell'OdV.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce causa di decadenza dell'intero organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, la cessazione del rapporto stesso;
- l'assenza ingiustificata di un componente a tre riunioni nell'anno, anche non consecutive;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

In ogni caso, le cause di cessazione dei membri dell'OdV, oltre alla revoca e alla decadenza, sono:

- la scadenza dell'incarico;
- la rinuncia.

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico; è fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di presentare le dimissioni dall'incarico nel caso in cui, a qualunque titolo, soggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità nell'espletamento delle attività e nell'assunzione delle proprie responsabilità e/o comunque in caso di conflitto di interessi.

Ogni variazione nella composizione dell'OdV deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza ha definito, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", trasmesso al Consiglio di Amministrazione per presa d'atto.

3.4 FUNZIONI, POTERI E OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV dispone di tutti i poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società tali da consentirgli l'efficace esercizio in piena autonomia delle funzioni previste nel Modello e/o nei successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo.

I membri dell'OdV, ed i soggetti della cui collaborazione quest'ultimo a qualsiasi titolo può avvalersi, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, poteri di gestione della Società.

L'Organismo vigila sull'efficacia del Modello, sul rispetto dei principi di riferimento, sull'effettiva osservanza, applicazione ed efficacia delle regole in esso previste.

L'OdV:

- svolge un'attività di ispezione nell'ambito delle aree a rischio con la frequenza che pianifica in piena autonomia, tenendo in particolare conto di eventuali segnalazioni ed anomalie riscontrate nell'organizzazione della Società;
- vigila periodicamente sull'effettività del Modello, verificando in sostanza la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni

contenute nel Modello stesso, ne valuta l'adeguatezza nella sua capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti e periodicamente analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità;

- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività svolte nell'ambito delle aree e/o attività a rischio; a tal fine può chiedere informazioni o richiedere l'accesso ai sistemi informativi aziendali o l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, a tutto il personale operante in tali aree, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, alla società di revisione ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; può inoltre effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi dei vari processi a rischio; il tutto senza necessità di alcun consenso preventivo;
- richiede periodicamente, con frequenza almeno annuale, informazioni scritte dai responsabili delle attività e/o aree a rischio;
- pianifica ed esegue delle verifiche ispettive al fine di valutare la conformità dei comportamenti al Modello da parte dei Destinatari;
- può rivolgersi a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedano competenze specifiche;
- sottopone alla funzione competente o direttamente al Consiglio di Amministrazione le proposte di adozione di procedure sanzionatorie attinenti la violazione delle regole e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico del Gruppo Sirti e previste nel "Sistema Disciplinare" del Modello medesimo;
- sottopone il Modello a verifica periodica, con frequenza non inferiore a dodici mesi e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente Modello;
- redige, almeno una volta l'anno, una relazione scritta sulle attività svolte inviandola, unitamente ad un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Detta relazione contiene altresì eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello;
- oltre a quanto specificato nel punto precedente, riferisce direttamente e in via continuativa al Presidente. Con cadenza almeno annuale l'OdV ed il Collegio Sindacale si confrontano in merito alle risultanze delle proprie attività potenzialmente attinenti la materia del D.Lgs. 231/01 e il rispetto del Modello.
- stende il programma annuale di attività, lo attua e valuta i risultati delle verifiche effettuate ed il loro impatto sul Modello Organizzativo;

- al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali integrazioni, aggiornamenti, modifiche del Modello, le relazioni di cui al precedente punto sono redatte segnalando in ogni caso:
 - eventuali anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello;
 - problematiche inerenti le modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate sulla scorta del Modello e del Codice Etico del Gruppo Sirti;
 - eventuali segnalazioni ricevute da collaboratori e/o terzi;
 - i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
 - una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni o modifiche.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

I verbali delle riunioni dell'OdV e le relazioni sono custoditi dall'OdV medesimo anche per il tramite della Funzione Group Corporate, Legal, Public & Tax Affairs della Capogruppo.

Il personale della Società e i collaboratori della stessa si rivolgono direttamente all'OdV per segnalare eventuali comportamenti non coerenti con quanto indicato nel Modello e nel Codice Etico del Gruppo Sirti.

3.5 ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO DELL'ODV CON LE FUNZIONI AZIENDALI

Fermi restando i requisiti di autonomia e indipendenza, l'OdV si coordina con le funzioni aziendali competenti in relazione ai profili di volta in volta coinvolti. In particolare:

- con le Funzioni Administration Finance & Control e Group Corporate, Legal, Public & Tax Affairs della Capogruppo per gli adempimenti societari e per gli aspetti relativi alla competenza di quest'ultima (ad esempio interpretazione della normativa rilevante, contrattualistica);
- con la Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo, in ordine alla diffusione delle informazioni, alla formazione del personale e riguardo ai procedimenti disciplinari;

- con la Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo, riguardo sia al riscontro delle procedure aziendali esistenti e della loro completezza ed idonea formalizzazione, sia alla necessità di un loro eventuale aggiornamento/integrazione e, più in generale, della verifica di coerenza della normativa interna con i principi del documento;
- con la Funzione Group Corporate, Legal, Public & Tax Affairs della Capogruppo, riguardo le tematiche di compliance rispetto all'eventuale commissione di reati presupposto di riferimento, nonché riguardo gli adempimenti aziendali che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente.

4. GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

4.1 FLUSSI INFORMATIVI

Per un corretto funzionamento del presente Modello Organizzativo, nonché ai fini di un' adeguata attività di monitoraggio dell'OdV, i soggetti Destinatari sono tenuti al rispetto dei flussi informativi previsti:

- dal presente Modello Organizzativo;
- dall'apposita procedura predisposta dall'OdV.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per facilitare i flussi informativi, l'OdV si è dotato, altresì, di un'apposita casella di posta elettronica, con indirizzo **vigilanza231@wellcomm.it**, specificamente dedicata e ad accesso riservato al solo Organismo di Vigilanza.

4.2 SISTEMA DELLE DELEGHE

All'OdV devono essere trasmessi tempestivamente tutti i documenti relativi al sistema di deleghe e/o procure vigente nella Società, con ogni relativo aggiornamento ed integrazione.

4.3 SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”⁴ ha introdotto il sistema del c.d. “*Whistleblowing*”, volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

⁴ In particolare, il provvedimento ha modificato l'articolo 6 del d.lgs. 231/2001 stabilendo che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”. Alla luce di quanto sopra, i Destinatari devono pertanto riferire all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico del Gruppo Sirti, nonché specifiche fattispecie di reato, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (c.d. “Segnalazioni”). A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. A tali fini sono stati istituiti canali di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica dedicato vigilanza231@wellcomm.it;

Inoltre, al fine di consentire anche l'invio di segnalazioni in forma anonima, è possibile rivolgersi all'OdV mediante l'utilizzo di posta ordinaria da inviare all'indirizzo OdV – Welcomm, Via Risorgimento 84, 20017, Rho (Mi).

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurando la necessaria riservatezza della sua identità in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi della Funzione di Internal Audit della Capogruppo.

4.4. SEGNALAZIONI DI COLLABORATORI O DI TERZI ED OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Qualunque informazione proveniente da collaboratori e/o terzi attinente l'attuazione del Modello nelle "aree di attività a rischio" deve essere comunicata all'OdV.

Quanto a tale obbligo di informativa, valgono le seguenti prescrizioni:

- i membri degli Organi Sociali, e in generale tutto il personale e i collaboratori della Società, devono segnalare all'OdV le violazioni, conclamate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate e/o i comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico del Gruppo Sirti adottato dalla Società;
- i responsabili di aree aziendali devono comunicare all'OdV la corrispondenza dei protocolli e dei controlli preventivi indicati nella mappatura dei rischi con la realtà operativa e

segnalare tempestivamente qualsiasi grave anomalia o violazione nel funzionamento del Modello;

- i consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda le attività svolte con Wellcomm, essendo destinatari del Modello, hanno l'obbligo di fornire all'OdV segnalazioni relative alla potenziale commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01, al seguente indirizzo e-mail: **vigilanza231@wellcomm.it** (si vedano le “Condizioni generali di appalto”);
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte attiverà le competenti funzioni per l'eventuale assunzione di tutti i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto, non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nell'apposita procedura predisposta dall'OdV;
- spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione (diretta o indiretta), discriminazione o penalizzazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, assicurando altresì la riservatezza della loro identità e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi sottoscrive e trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione, fatti salvi eventuali obblighi giuridici di segnalazione all'Autorità Giudiziaria previsti dalla legge.

Nel caso in cui l'OdV ricevesse notizie e/o informazioni false, fornite in mala fede e/o con dolo, dovrà segnalare l'accaduto ai soggetti titolari del potere di porre in essere gli eventuali provvedimenti conseguenti. L'autore delle predette segnalazioni potrà subire un'azione disciplinare come previsto dalle norme vigenti del Contratto Nazionale di Lavoro, del diritto del lavoro e in generale della legge vigente, nonché secondo quanto previsto dal Modello della Società.

Qualora dovessero pervenire segnalazioni scritte in forma anonima, l'OdV avrà la possibilità di valutare l'opportunità di prenderle in debita considerazione, purché le stesse risultino contenenti dati, fatti e informazioni circostanziate.

Qualora dovessero pervenire segnalazioni in merito a violazioni non attinenti quanto previsto dal presente Modello, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza trasmetterle alla Funzione Compliance, Quality & EHS della Capogruppo.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV idonee note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/01 a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Responsabili di Funzione e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni inflitte e delle eventuali archiviazioni.

In particolare, i responsabili delle aree a rischio identificate nelle Parti Speciali del Modello sono tenuti a trasmettere periodicamente tramite e-mail (vigilanza231@wellcomm.it) all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi previsti nel presente Modello e nella apposita procedura predisposta dall'OdV il quale ne analizzerà i contenuti al fine di vigilare sulle aree a rischio identificate nel Modello e realizzare un'efficace pianificazione delle attività di vigilanza sulle stesse.

L'OdV è responsabile della conservazione della documentazione relativa alle attività svolte, come previsto dalla procedura "Flussi informativi da/verso l'Organismo di Vigilanza" in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Il mancato rispetto di quanto previsto dalla procedura "Flussi informativi da/verso l'Organismo di Vigilanza" rappresenta una violazione del presente Modello.

4.5 INFORMATIVA DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Wellcomm è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, ed ha istituito un proprio autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della Società deve informare l'Organismo di Vigilanza di Sirti S.p.A. in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da dipendenti di Wellcomm, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio Modello e al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Sirti S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza della Società collabora con l'Organismo di Vigilanza di Sirti S.p.A. garantendo un adeguato canale di comunicazione.

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza della Società concede all'Organismo di Vigilanza di Sirti S.p.A. la facoltà di richiedere l'acquisizione di documentazione e di informazioni rilevanti e di effettuare, singolarmente, previa informativa, ovvero congiuntamente con lo stesso controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO, FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

È preciso impegno di Wellcomm dare ampia diffusione all'interno ed all'esterno dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo; a tal fine vengono poste in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffonderne la conoscenza, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in azienda.

Wellcomm cura in maniera continuativa la formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Modello, attraverso la distribuzione del Modello Organizzativo stesso, con contestuale presa d'atto e ricevuta, nonché con l'istituzione di seminari o corsi di aggiornamento periodici (e/o altri metodi che la Società dovesse ritenere nel tempo più efficaci, in armonia con l'evoluzione tecnologica e le best practices), diversificando – ove più idoneo – l'attività di formazione tra personale direttivo e con funzioni di rappresentanza e altro personale, così da potersi rivolgere in maniera più mirata alle diverse categorie di Destinatari.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi adeguati ad assicurare un flusso capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La mancata partecipazione ai corsi formativi senza giustificato motivo rappresenta una violazione del presente Modello. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione Human Resources Organization & Communication della Capogruppo e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

5.2 DIFFUSIONE ALL'ESTERNO

La Società promuove la conoscenza del Codice Etico del Gruppo Sirti e del Modello (Parte Generale) attraverso la pubblicazione sul sito internet di Wellcomm.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte dei soggetti esterni al rispetto dei principi del Codice Etico del Gruppo Sirti e del presente Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche dichiarazioni o clausole contrattuali, debitamente sottoposte ed accettate dalla controparte.

6. SISTEMA E PROFILI DISCIPLINARI

6.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale, non essendovi necessaria coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrino ipotesi di reato in generale ovvero ai sensi del D.Lgs.231/01.

6.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Le condotte contrarie alle regole comportamentali contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

I dipendenti della Società devono informare tempestivamente i propri superiori gerarchici o i propri referenti riguardo ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di etica e di condotta indicate nel Codice Etico del Gruppo Sirti e del Modello. Qualora, per giustificato motivo o per opportunità, sia ritenuto sconsigliabile riferire direttamente al proprio superiore gerarchico o al proprio referente, il dipendente dovrà comunicare direttamente con l'OdV.

L'OdV garantisce la massima riservatezza del soggetto che ha inoltrato la segnalazione, proteggendone l'identità e mantenendo la massima discrezione. Le segnalazioni saranno obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento della verità e fondatezza delle stesse ad esito del quale l'OdV, in caso di positivo accertamento, comunicherà alle Funzioni aziendali competenti l'opportunità di iniziare un procedimento disciplinare ai sensi del Modello.

Ai dipendenti che dovessero violare le regole contenute nel Modello Organizzativo, risultano applicabili le sanzioni definite a norma del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, Settore Metalmeccanici.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Funzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato ed ogni modifica viene comunicata ai lavoratori ed alle eventuali Rappresentanze Sindacali Unitarie.

A titolo meramente esemplificativo, si ritiene che costituiscano infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure aziendali, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposte ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via provvisoria, ne potrà scaturire il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

In conseguenza della contestazione disciplinare, potrà essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Il compito di organizzare e gestire il procedimento disciplinare è a carico del soggetto titolare del potere disciplinare, con il supporto della Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo, la quale riferisce all'OdV riguardo l'applicazione delle sanzioni emesse.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello da parte dei Responsabili di Funzione, risultano ad essi applicabili le misure disciplinari conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, dal Codice Civile nonché dalle eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse determinare il venir meno del rapporto fiduciario con la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, sarà cura dell'OdV informare tempestivamente gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci ai fini dell'adozione e dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

Il CdA unitamente al Collegio Sindacale procederà ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci per la proposta di revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Collegio dei Sindaci, l'OdV dovrà dare immediata comunicazione al CdA, il quale provvederà ad effettuare gli opportuni accertamenti e ad assumere i provvedimenti del caso nell'ambito delle proprie attribuzioni, ivi compresa l'informativa ai membri del Collegio Sindacale e l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca dalla carica.

L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo ai provvedimenti adottati.

La condanna ad uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 configura giusta causa di revoca del mandato.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di collaboratori esterni o partner sarà sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti.

Per collaboratori si intendono coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano la Società verso i terzi. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Funzione Group Corporate, Legal, Public & Tax Affairs della Capogruppo cura con la collaborazione dell'OdV l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.6 SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D.LGS.231/2001 (“WHISTLEBLOWING”)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”), come in precedenza identificate, sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del presente Modello.

7. IL PROCESS OWNER

7.1 Individuazione del Process Owner

Nell'ambito delle aree di attività a rischio, così come individuate nelle Parti Speciali, occorre dare debita evidenza di ogni operazione; a tal fine è necessario provvedere ad individuare un responsabile di ogni processo/ciclo e procedura aziendale: il c.d. "Process Owner".

L'individuazione degli owner dei vari processi e delle varie procedure viene effettuata dall'Organo Amministrativo in coordinamento e con il supporto della Funzione Human Resources, Organization & Communication della Capogruppo.

Se non esplicitamente previsto, si intendono "Process Owner" i Responsabili di ciascuna funzione.

7.2 Compiti del Process Owner

L'owner ha il compito di:

- garantire per ciascuna operazione a rischio la disponibilità, aggiornamento, conservazione di tutta la documentazione relativa alla stessa, per le eventuali verifiche del caso da effettuarsi da parte dell'OdV;
- agire come rappresentante di Wellcomm nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di pubblici servizi. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assegna all'owner specifico mandato e poteri attraverso il conferimento di apposita delega o procura;
- fare da soggetto referente e responsabile dell'operazione o dall'insieme di operazioni delle aree di attività a rischio;
- interpellare l'OdV in caso di questioni anche interpretative che si pongano con riferimento agli obiettivi di prevenzione del presente Modello;
- avere piena conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento delle attività rientranti nell'area dell'operazione a rischio di propria competenza; a tal fine è interessato dal programma di formazione previsto dal presente Modello e si impegna ad informare/istruire i propri collaboratori in merito. Inoltre, il process owner è tenuto a rispettare quanto disciplinato nella procedura "Flussi informativi verso l'OdV".