

PRINCIPI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001 ("Modello 231")

Rev.	Data	Descrizione modifica	Note
00	13.11.2018	Prima stesura	Approvato dal Consiglio di Amministrazione
01	10.07.2020	Aggiornamento categorie reati	
02	08.06.2021	Aggiornamento categorie reati	
03	18/12/2024	Adozione della versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex	Approvato dall'Organo Amministrativo

		D.Lgs. n. 231/2001 a seguito: ⌘ delle novità normative intervenute di cui al D.Lgs 24/2023; ⌘ delle modifiche dell'Organo Amministrativo	
--	--	---	--

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	3
1. LA RESPONSABILITA' DERIVANTE DAL D.LGS 231 DEL 2001	4
2. ASSETTO ORGANIZZATIVO	7
3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI EX D.L.GS 231/2001	9
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	10
5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231	12
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	14
7. REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	16

PRESENTAZIONE

WITAPP ha deciso di integrare nel proprio sistema di controllo interno anche i presidi previsti dal Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito “D.L.gs 231/2001” o “Decreto”).

Tale Decreto disciplina la responsabilità amministrativa degli enti collettivi, ossia il principio secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro Amministratori o dipendenti. Per esonerarsi dall'imputabilità a loro carico di tale responsabilità amministrativa, il D.L.gs 231/2001 prevede che le Società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa (di seguito “Modello 231” o “Modello”).

In particolare esso consiste in un *corpus* di norme, organizzative e di controllo, ritenute ragionevolmente idonee ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.L.gs 231/2001.

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un deterrente alla realizzazione di attività illecite, intende sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari.

I meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del D.L.gs 231/2001, sono stati formalizzati prendendo a riferimento le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*”, diffuse da Confindustria.

Il “Modello 231” di WITAPP è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE.** È un documento che riporta le caratteristiche organizzative della Società, il quadro normativo di riferimento, il processo di gestione dei rischi adottato, le caratteristiche e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e l'apparato sanzionatorio. Di tale documento è prevista la diffusione a tutti i portatori di interesse attraverso idonei meccanismi informativi.
- **PARTE SPECIALE.** È composta da n. 3 documenti applicativi (**Documento 1** “*Elenco generale dei reati da D.Lgs 231/2001*”, **Documento 2** “*Matrice dei processi sensibili per tipologia di reato*” e **Documento 3** “*Schede reato*”). Tali documenti sono sottoposti a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell'attività di *risk assessment* (identificazione e valutazione dei rischi di commissione dei reati richiamati dal Decreto).

Il presente documento è stato costruito sull'impostazione della Parte Generale del Modello 231, rispettando i singoli paragrafi, le finalità e le modalità attuative, ma sintetizzandone i concetti.

La versione integrale della Parte Generale del Modello 231 può essere richiesta alla Società.

1. LA RESPONSABILITA' DERIVANTE DAL D.LGS 231 DEL 2001

Il **Decreto 231/2001**, disciplina la **responsabilità amministrativa** della Società nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse:

- da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di un ente collettivo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (si tratta dei c.d. soggetti apicali);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Infine, la responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e seguenti del Decreto stesso e successive modifiche ed integrazioni (cosiddetti "**reati-presupposto**", di cui si dà espressa elencazione nella PARTE SPECIALE del presente Modello 231).

Alla data di emissione del presente documento le categorie di reato sono le seguenti:

N.	Cod. Categoria	Elenco Categorie Reati ai sensi del D.Lgs 231/2001	Riferimento art. 231/2001
1	PA	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Artt. 24-25
2	DI	Delitti Informatici	Art. 24-bis
3	CO	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
4	FN	Reati di falso nummario	Art. 25-bis
5	IC	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1
6	RS	Reati societari	Art. 25-ter,
7	TE	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quarter
8	PM	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1

N.	Cod. Categoria	Elenco Categorie Reati ai sensi del D.lgs 231/2001	Riferimento art. 231/2001
9	DP	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
10	AM	Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies
11	OL	Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies
12	RR	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Art. 25-octies
13	DA	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
14	IN	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies
15	RA	Reati ambientali	Art. 25-undecies,
16	PT	Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies,
17	RT	Reati Transnazionali	L. n. 146/2006
18	RX	Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
19	SP	Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
20	TR	Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies
21	CT	Reati di contrabbando	Art. 25-sexiesdecies

La **Società è responsabile** per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da uno o più soggetti apicali e da soggetti a loro subordinati.

La **Società non risponde** se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'adozione del Modello 231, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa della Società ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del D.Lgs 231/2001.

Il **Modello 231 deve** presentare un contenuto minimo idoneo a garantire le seguenti esigenze:

- ☐ Individuare i processi o le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ☐ Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- ☐ Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ☐ Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ☐ Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per ***l'efficace attuazione del Modello*** vengano posti in essere:

- ☐ Una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione dell'attività;
- ☐ Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le ***sanzioni amministrative*** che possono essere comminate alla Società per effetto del Decreto 231/2001 sono le seguenti:

1. ***Sanzioni pecuniarie***, si intende una multa determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. L'importo della quota è stabilito in riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali della Società;
2. ***Sanzioni interdittive***, si intende: **a)** l'interdizione dall'esercizio dell'attività; **b)** la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; **c)** divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; **d)** esclusione da agevolazioni o finanziamenti ed eventuale revoca di quelli già concessi; **e)** divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. ***Pubblicazione della sentenza***, si intende la pubblicazione mediante affissione nel Comune ove ha sede la Società e/o mediante uno o più quotidiani indicati dal giudice;
4. ***Confisca***, si intende la requisizione del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato.

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'attività tipica della Società è la progettazione e realizzazione, di applicazioni mobile, soluzioni per m-commerce ed e-commerce con particolare riferimento al mercato retail e della Pubblica Amministrazione. Inoltre, svolge attività di progettazione, realizzazione e vendita di sistemi di business intelligence e data mining, oltre alla realizzazione di modelli previsionali da utilizzarsi in modo integrato sia nei sistemi informativi sia nei sistemi di automazione. Si occupa di ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze sociali e dell'Information Technology.

La Società realizza prodotti customizzati sulle esigenze del committente ovvero un prodotto su misura, sempre implementabile con nuove funzionalità.

L'amministrazione di Witapp è affidata all'Amministratore Unico che ricopre le funzioni di indirizzo strategico dell'attività della Società e cura le relazioni istituzionali.

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

Statuto: 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.

Codice Etico: regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la Società riconosce come propri e assume nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del stesso Codice.

Organigramma aziendale: riporta l'attuale struttura organizzativa. Inoltre, in ragione di norme di particolare rilevanza, tra le quali il D. Lgs. 231/2001, sono state esplicitate le funzioni aziendali utili a garantire la coerenza del modello con il sistema di responsabilità assegnato.

Manuale Sistema di Gestione Integrato: sistema integrato qualità/anticorruzione in base agli standard UNI EN ISO 13485:2016 e UNI EN ISO 37001:2016, al fine di garantire i requisiti normativi applicabili nella fornitura di dispositivi medici e garantire un sistema di gestione per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Politica Integrata: stabilisce le strategie aziendali nella consapevolezza della necessità di una visione integrata dell'organizzazione, nella quale l'aspetto "qualità" si integra con l'etica, ed è fondamento di tutti gli altri aspetti che concorrono a delineare le strategie stesse.

Procedure aziendali: formalizzate per garantire un adeguato presidio dei processi/attività ritenute sensibili alla commissione di potenziali reati rientranti nel catalogo del Decreto. La loro valenza ai fini della prevenzione viene evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato, nella Parte Speciale del Modello 231.

Codice disciplinare: le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico sono assoggettate alle sanzioni disciplinari previste dal codice sanzionatorio, a prescindere

dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva (CCNL) in tema di sanzioni disciplinari.

3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI EX D.L.GS 231/2001

Al fine di favorire la corretta applicazione del Modello 231, WITAPP si impegna a formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità, ad evitare eccessive concentrazioni di potere, secondo il principio di segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi, ad assicurare la verificabilità/documentabilità di ogni operazione aziendale e a distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali.

Si impegna, inoltre a dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Gli standard di controllo interno, presi a riferimento dalla Società, sono derivati dalle Linee Guida di Confindustria, nonché delle **“best practice”** internazionali in tema di rischio di frode e di corruzione.

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono disciplinati nella **“Parte Speciale”** del Modello 231 della Società. Tale documento ha un contenuto riservato all'azienda e valutato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza e dall'Organo Amministrativo della Società.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di WITAPP (di seguito "OdV") può essere affidato ad un organo sia monocratico che plurisoggettivo.

Nel caso di scelta di un **organismo monocratico**, il componente dell'OdV deve essere un soggetto non dipendente della Società.

Nel caso in cui le funzioni dell'OdV venissero attribuite ad un **organismo plurisoggettivo**, la maggioranza dei componenti devono essere soggetti esterni alla Società. Nel caso di composizione plurisoggettiva l'OdV deve dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento da portare all'attenzione dell'Organo Amministrativo. L'OdV plurisoggettivo elegge al suo interno un membro con funzioni di Presidente. Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano per età.

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo e resta in carica fino alla scadenza dello stesso che lo ha nominato, pur continuando a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo OdV. In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia da parte di uno o più componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV.

L'OdV deve essere dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231/2001 di "**autonomi poteri di iniziativa e controllo**", nonché dei requisiti di **autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità**, necessari per l'esercizio della suddetta funzione.

L'Organismo di vigilanza deve assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'OdV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno trimestrale durante l'esercizio sociale e ogniqualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti linee di riporto:

- ☐ **continuativa**, all'Organo Amministrativo, ove risultino accertati fatti di particolare significatività;
- ☐ **almeno semestrale** nei confronti dell'Organo Amministrativo. A tale proposito è predisposta una relazione relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo.

L'OdV predispone, inoltre, un **Programma della vigilanza annuale** dove vengono indicate le attività previste per il successivo esercizio e una loro tempificazione di massima, che trasmette all'Organo Amministrativo.

Al fine di garantire la massima efficienza operativa ed efficacia nelle attività di monitoraggio, all'OdV deve essere garantito l'accesso senza restrizioni e senza obbligo di preavviso a tutte le informazioni aziendali che lo stesso reputi rilevanti per la sua attività.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello, tramite l'apposito canale dedicato: odv231@witapp.it.

L'OdV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- evidenze dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni al modello;
- l'emissione e/o l'aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nelle responsabilità delle funzioni interessate ai processi sensibili;
- i rapporti predisposti dalle Funzioni/Organi di Controllo nell'ambito della loro attività di verifica, dai quali possono emergere fatti, atti eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza, infine, deve essere portato a conoscenza del sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e di ogni modifica che intervenga.

Segnalazioni Whistleblowing

In merito alla normativa whistleblowing, di cui all'art. 2 bis del D.Lgs. 231/2001, che recepisce le previsioni del D.Lgs 24 del 10.03.2023, l'OdV viene identificato come destinatario delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001 effettuate dai segnalanti, tramite un canale di segnalazione interno riservato.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare

comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'OdV provvede a gestire direttamente l'istruttoria qualora la segnalazione sia inerente al Modello 231 ed al Codice Etico.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV.

La Società adotta misure a tutela del segnalante (per eventuali ritorsioni) e del segnalato (per segnalazioni non veritiere/diffamatorie), anche di natura disciplinare, ai sensi della normativa in vigore.

Con riguardo alle modalità di trasmissione delle segnalazioni valgono le prescrizioni contenute nella specifica procedura di gestione delle segnalazioni ex d. lgs. n. 24/2023 (o "procedura whistleblowing"), a cui si rimanda.

5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231

I contenuti del presente Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231/2001 sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management, ai dipendenti della Società e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione stessa (di seguito "Destinatari").

La **formazione e la comunicazione** del Modello 231 sono importanti ed inderogabili requisiti della sua effettiva attuazione da parte dei soggetti che operano per la Società.

Innanzitutto, è obiettivo primario della società assicurare a tutti i soggetti interessati una corretta conoscenza del contenuto del Modello 231, degli obblighi che ne derivano nonché delle regole operative a cui deve conformarsi dalla sua quotidiana attuazione all'interno del complesso aziendale.

La **comunicazione** dovrà riguardare tutto il personale dipendente, compresi i Responsabili di Funzione, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

Il presente documento "**Principi Generali del Modello 231**" è reso disponibile a tutti i Destinatari tramite pubblicazione sulla rete internet della Società.

La **Parte Speciale** del Modello 231, comprese le successive modifiche o integrazioni, è resa disponibile a ciascun Responsabile di Funzione tramite un proprio canale riservato.

Successivamente alla messa a disposizione, verrà richiesto a ciascun dipendente e Responsabile di Funzione una dichiarazione di presa conoscenza dei contenuti del Modello 231.

Alle risorse assunte dopo l'adozione del Modello 231, invece, verrà consegnata copia del documento "**Principi Generali del Modello 231**" con dichiarazione di presa conoscenza, contestualmente all'instaurazione del rapporto di collaborazione.

L'OdV potrà richiedere la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza di eventuali violazioni che potrebbero essersi verificate nel corso di un determinato periodo. Tale dichiarazione verrà archiviata e conservata dall'OdV stesso.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231 adottato verranno tempestivamente comunicate con opportune modalità ed in coordinamento con l'OdV.

I contenuti del Modello 231 adottato dalla Società sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali intrattiene relazioni contrattuali.

L'informativa avviene, per i soggetti destinatari, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello 231 e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet.

La Società provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

Ai fini dell'attuazione del Modello, **la formazione** del personale sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: verrà effettuato un training iniziale di aggiornamento e predisposto una informativa con la messa a disposizione di documentazione di supporto; saranno altresì effettuati periodicamente seminari di aggiornamento e inviate comunicazioni inerenti l'approfondimento delle tematiche rilevanti;
- Altro personale: verrà redatta una nota informativa interna sui principi di riferimento del Modello 231 e sul Codice Etico e saranno inviate comunicazioni di aggiornamento sul contenuto e l'attuazione del Modello 231.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231, lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e la Società, comportando l'applicazione di **provvedimenti** di carattere **sanzionatorio** e **disciplinare**.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- La mancata osservanza nell'espletamento delle attività relative alle aree **"a rischio reato"**, delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo;
- Il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- L'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231.

L'applicazione di **sanzioni** ai soggetti aziendali, in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa della stessa.

Il Sistema disciplinare tiene conto delle previsioni sanzionatorie previste con l'introduzione del D.Lgs n. 24 del 10.03.2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la disciplina del c.d. **whistleblowing**.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

E' opportuno estendere l'applicazione del **Sistema Disciplinare** nel caso in cui non sia tutelato l'anonimato del lavoratore segnalatore di reati o irregolarità oppure nel caso in cui non si utilizzi il canale di segnalazioni nella maniera corretta (calunnie e/o false attestazioni). Le misure vanno viste all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e dovranno essere applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 Legge 300/70, di eventuali normative speciali applicabili e del Contratto Nazionale di settore applicato.

Con riguardo ai lavoratori **Dipendenti**, il Decreto 231/2001 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, in merito alle sanzioni irrogabili, in conformità a quanto prescritto dal D.Lgs 231/2001, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili ai contratti di lavoro.

Relativamente ai **Responsabili di Funzione**, l'assunzione dei provvedimenti ritenuti idonei a sanzionare la condotta illegittima da essi tenuta dovrà tenere conto della specifica qualifica e, dunque, del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con la Società.

Sia per quanto riguarda i dipendenti (operai, impiegati) sia per quanto riguarda i Responsabili di Funzione, la notizia della violazione del Modello 231 dovrà essere comunicata dall'OdV al Responsabile Risorse Umane che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, in coordinamento con l'OdV.

L'OdV dovrà provvedere ad informare l'Organo Amministrativo della presunta violazione del Modello 231 perché possano provvedere ad assumere le opportune iniziative.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con l'Organizzazione in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.

In riferimento all'ambito di applicazione e alle condotte sanzionabili, si rimanda al documento **Sistema disciplinare**, che costituisce parte integrante del Modello.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società dovrà essere pubblicato sull'intranet aziendale e/o affisso nelle bacheche aziendali, nonché reso noto a tutti i Dipendenti, con rilascio di idonea ricevuta.

7. REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

In ragione della specifica struttura organizzativa della Società e della efficacia esimente del Modello 231, l'aggiornamento del Modello stesso si articola nella predisposizione di un programma di revisione delle innovazioni (di seguito, il "Programma di Revisione").

Si rende necessario procedere alla predisposizione del **Programma di Revisione** (ossia delle proposte di modifica e/o integrazione della Parte Speciale con evidenza delle azioni di miglioramento eventualmente individuate) in occasione:

- a) Di **novità legislative** con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- b) Della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a **cambiamenti significativi della struttura organizzativa** o dei **settori di attività** della Società;
- c) Di **significative violazioni del Modello 231** e/o **esiti di verifiche** sull'efficacia del medesimo o di esperienze del settore.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito all'Organo Amministrativo.

Le modifiche e/o integrazioni contenute nel Programma di Revisione, che non riguardano i "Principi Generali (Parte Generale)" del Modello 231 o che siano relative alla "Parte Speciale del Modello 231", sono immediatamente efficaci e vengono sottoposte alla ratifica dell'Organo Amministrativo.