



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

***ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.
231***

di WAYCO S.r.l.

PARTE GENERALE

Adozione:

Delibera Amministratore Unico del 01.08.2026

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- 1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**
- 1.2 I criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità**
- 1.3 Il criterio di imputazione soggettiva. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**
- 1.4 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001**
- 1.5 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "reati presupposto")**
- 1.6 I reati commessi all'estero**
- 1.7 I delitti tentati**
- 1.8 Le vicende modificative dell'Ente**
- 1.9 Il procedimento di accertamento dell'illecito**
- 1.10 Le "Linee Guida" di Confindustria**

2. IL MODELLO DI WAYCO S.R.L.

- 2.1 Descrizione della Società**
- 2.2 Gli organi statutari**
- 2.3 La struttura organizzativa della Società**
- 2.4 L'adozione del Modello da parte di WAYCO S.r.l.**
- 2.5 La struttura del Modello**
- 2.6 Approvazione, modifiche e aggiornamenti del Modello**
- 2.7 La diffusione del Modello**
 - 2.7.1 Destinatari**
 - 2.7.2 Formazione ed informazione del personale**
 - 2.7.3 Informazione ai Terzi**

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

3.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

3.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

3.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

3.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Principi generali

4.2. Il sistema disciplinare adottato da WAYCO S.r.l.

4.3. I soggetti destinatari

4.4. Le condotte rilevanti

4.5. Criteri generali relativi all'irrogazione delle sanzioni

4.6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari

4.7. Le sanzioni

4.7.1. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

4.7.2. Sanzioni nei confronti degli amministratori

4.7.3. Sanzioni nei confronti dell'Organo di controllo

4.7.4. Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

4.8. Misure in applicazione della disciplina del "*whistleblowing*"

5. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI "*WHISTLEBLOWING*" AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

5.1. Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

5.2. Il sistema di segnalazioni "*whistleblowing*" adottato da WAYCO S.r.l.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche il "Decreto" o il "D.Lgs. 231/2001"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300"*, entrato in vigore il 4 luglio successivo, il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito, anche collettivamente, indicati come "Enti" e singolarmente "Ente") ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano **la responsabilità degli Enti connessa al compimento, in forma consumata o tentata, di alcuni reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali** (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") **e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi** (i c.d. "sottoposti").

In ossequio al principio di personalità della responsabilità penale di cui all'art. 27 Cost., è la persona fisica che compie materialmente l'illecito penale, tuttavia, tramite il Decreto, è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema di responsabilità dell'Ente che, benché definita "amministrativa" dal Decreto stesso, presenta taluni caratteri della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Tale **responsabilità degli Enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato** e si affianca a quest'ultima, mirando a coinvolgere il patrimonio degli Enti o la regolare attività degli stessi per la punizione di taluni illeciti penali i quali sono espressamente e tassativamente indicati nel Decreto (o in altre leggi speciali), e costituiscono pertanto un *numerus clausus*, benché in continua espansione ad opera del legislatore (i c.d. **"Reati Presupposto"**).

L'autonomia della responsabilità dell'Ente presuppone che essa sussista anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile e/o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

1.2. I criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce quindi il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva.

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato sia commesso, *"nell'interesse o a vantaggio dell'ente"*.

L'interesse e il vantaggio rappresentano **due distinti criteri di imputazione della responsabilità**:

- **INTERESSE**: ai fini della sussistenza di tale presupposto oggettivo occorrerà compiere una *valutazione ex ante* volta a verificare se il reato si colloca all'interno di una politica d'impresa finalizzata a raggiungere determinati risultati attraverso condotte illecite poste in essere da soggetti apicali o sottoposti (es. prefigurazione di un indebito arricchimento che sarebbe possibile trarre dalla condotta criminosa, indipendentemente dall'effettiva realizzazione dello stesso).
- **VANTAGGIO**: tale requisito ha una connotazione essenzialmente oggettiva; viene accertato attraverso una *verifica ex post* sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito. Corrisponde alla concreta acquisizione di un'utilità per

l'ente dalla commissione dell'illecito che però non deve necessariamente trattarsi di un beneficio di carattere economico.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto *«nell'interesse esclusivo proprio o di terzi»*. Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno e in parte all'altro.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati che il Decreto raggruppa in due categorie:

1. *“da 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”*, o da coloro che *“esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”* dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente (i c.d. **soggetti “in posizione apicale” o “apicali”**; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
2. *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali”* (i c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Le sanzioni amministrative possono quindi essere applicate all'ente esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i

requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti). Tale condizione consente di escludere la responsabilità della persona giuridica nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

1.3. Il criterio di imputazione soggettiva. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali, sia da soggetti sottoposti.

In particolare, nel caso di **reati commessi da soggetti apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

- a) 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;**
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;**
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;**
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

L'esonero della responsabilità dell'ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua **efficace attuazione** da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la persona giuridica intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle **caratteristiche del Modello**, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;**
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;**
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;**
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;**
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

L'art. 7 prevede che per i **reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza** di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe. *"L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta **misure idonee**:

- *a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;*
- *a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*

L'**efficace attuazione** del modello richiede:

- a) **una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;**
- b) **un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Si precisa che l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da soggetti apicali e/o sottoposti.

1.4 Le Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) **sanzione pecuniaria;**
- b) **sanzioni interdittive;**
- c) **confisca del prezzo o del profitto del reato;**
- d) **pubblicazione della sentenza.**

a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il proprio patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il **numero delle quote** (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- *della gravità del fatto;*
- *del grado di responsabilità dell'ente;*
- *dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.*

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, **il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00**. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*”.

In determinati casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito (art. 10 comma 3-*bis*).

L'articolo 12, D.Lgs. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

<i>Riduzione</i>	<i>Presupposti</i>
1/2 <i>(e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)</i>	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> - è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive

Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto si applicano *solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste*:

- **interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;**
- **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;**
- **divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;**
- **esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;**
- **divieto di pubblicizzare beni o servizi.**

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/2001, ossia:

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

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le **condotte riparatrici** previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;*
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.*

Le sanzioni interdittive hanno una **durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Si precisa che con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" è stata **aumentata la durata delle sanzioni interdittive** per i reati di:

- concussione;
- corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- induzione indebita a dare o promettere utilità;
- istigazione alla corruzione.

In particolare, è stato previsto (art. 25, comma 5 D.Lgs. 231/01) che la durata delle sanzioni interdittive non possa essere, nel caso di commissione del reato da parte di soggetti apicali, inferiore a quattro anni e superiore a sette anni, mentre nell'ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti, inferiore a due anni e superiore a quattro anni.

È stata però prevista (articolo 25, comma 5-*bis* D.lgs. 231/01) la possibilità di tornare alla durata ordinaria delle sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia **efficacemente adoperato** per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 “Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673” anche per i reati di cui all'art. 25-octies.2 “Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea” è stata prevista una durata più ampia delle sanzioni interdittive (non inferiore a due anni e non superiore a sei anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale e non inferiore a un anno e non superiore a tre anni se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza).

c) Confisca

Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la

sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e le spese sono a carico dell'Ente.

1.5. Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. “reati presupposto”)

In base al D.Lgs. 231/2001 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono indicate nell'allegato “*Elenco dei reati presupposto*” del presente Modello.

1.6 I reati commessi all'estero

La responsabilità amministrativa degli enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Per quanto attiene al requisito della “territorialità” del reato presupposto dal quale può derivare la responsabilità dell'ente, va precisato che possono essere ritenute responsabili ex D.Lgs. 231/2001 tanto società italiane quanto società straniere purché sussista la giurisdizione italiana in relazione al reato a loro imputabile secondo i criteri stabiliti dal Decreto.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 4 D.Lgs. 231/2001 l'ente che ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal D.Lgs. 231/2001.

Fatte salve ulteriori specifiche ipotesi, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente “italiano” per reati commessi all'estero sono più precisamente i seguenti:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- che, nell'eventualità in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, tale richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente;
- che il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;

- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

1.7. I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione dei reati presupposto del Decreto, o anche nelle forme di tentativo degli stessi, **le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà**, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.8. Le vicende modificative dell'Ente

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

*In caso di **trasformazione**, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. 231/2001).*

In caso di **fusione**, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi

anteriamente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione** e del **conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- i. è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- ii. la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.9. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al procedimento penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato/imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

Alla luce di quanto precede e tenuto conto che la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato la necessità che il modello organizzativo dell'ente debba prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente

delegato, che tuteli i suoi interessi, si prevede che, qualora sia indagato l'Amministratore Unico, l'Assemblea dei soci provvederà a deliberare l'individuazione di un Procuratore dell'ente affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.Lgs. 231/01.

1.10. Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

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 da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

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

- 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) e dei presidi di controllo (vale a dire 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 e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001);
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

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 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 integrati 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;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e 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.

Nella predisposizione del presente Modello, WAYCO S.r.l. si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria e alle *best practices* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla società ed al contesto nel quale opera.

2. IL MODELLO DI WAYCO S.R.L.

2.1 Descrizione della Società

WAYCO S.r.l. ha per oggetto:

- l'assistenza e la consulenza per la gestione dei processi legati alla produzione, alla qualità e alla supply chain per aziende, enti privati e pubblici, consorzi o cooperative;
- la gestione di processi logistici in proprio e per conto terzi;
- la gestione di processi aziendali in outsourcing;
- la progettazione e la produzione di componenti meccaniche ed elettroniche di macchinari e di impianti, nonché ogni attività connessa (commercializzazione, manutenzione, assistenza tecnica, collaudo);
- le valutazioni di conformità, le attività di ispezione e controllo su sistemi di gestione, processi, impianti, attrezzature, prodotti, servizi, progetti, personale, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'attività di autotrasporto, deposito e distribuzione merci di qualsiasi natura per conto proprio o di terzi, anche a livello internazionale.

L'azienda, nella sua conformazione attuale, è stata fondata nel gennaio 2025, con sede legale in Torino, via Giuseppe Garibaldi n. 13.

Alla data di redazione del presente Modello la Società ha 26 dipendenti.

La Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e l'Ambiente ai sensi delle norme UNI EN ISO 9001:2015.

2.2 Gli organi statutari

L'Assemblea dei soci

La compagine societaria è composta da due soci.

I poteri spettanti all'Assemblea sono quelli previsti dal Codice Civile e indicati nello Statuto.

L'Organo Amministrativo

La Società è affidata all'Amministratore Unico, Carlo Della Selva.

2.3 La struttura organizzativa della Società

L'organigramma societario è allegato alla presente Parte Generale.

2.4. L'adozione del Modello da parte di WAYCO S.r.l.

Attraverso l'adozione del presente Modello WAYCO S.r.l. intende in particolare:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività societaria;
- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni comminabili nei loro confronti;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività societarie;
- assicurare che vi sia consapevolezza da parte dei destinatari delle previsioni del Modello dell'importanza di esse e delle conseguenze negative che potrebbero derivare alla Società dalla violazione del Modello.

2.5 La struttura del Modello

Il Modello è costituito dalla presente "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso, una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio, il sistema di segnalazioni *whistleblowing* e dalle "**Parti Speciali**",

riferite alle singole categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, considerate come applicabili e rilevanti (anche solo astrattamente) per WAYCO S.r.l.

2.6 Approvazione, modifiche e aggiornamenti del Modello

L'adozione del modello è di competenza dell'Amministratore Unico che lo approva con apposita delibera.

All'A.U. spetta la competenza anche in merito alle successive integrazioni e modifiche del Modello.

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es. introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

2.7 La diffusione del Modello

2.7.1 Destinatari

In conformità a quanto previsto dal Decreto ed in considerazione altresì della struttura organizzativa della Società, il presente Modello prevede quali destinatari dello stesso (di seguito anche i "Destinatari"):

- i componenti degli organi sociali;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tutti i dipendenti a prescindere dall'inquadramento contrattuale;

- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto contrattuale, quali, a titolo esemplificativo, collaboratori a progetto, personale in somministrazione, ecc.;
- i consulenti, i fornitori e ogni ulteriore soggetto avente rapporti contrattuali con WAYCO S.r.l. (Terze parti) qualora si trovino ad operare nelle attività ritenute sensibili dal Modello e in forza di specifiche clausole contrattuali.

2.7.2 Formazione ed informazione del personale

Come sottolineato dalle Linee Guida Confindustria, l'effettuazione di attività di formazione e informazione del personale costituisce (assieme all'attività di verifica periodica dell'Organismo di Vigilanza e alla presenza di un apposito sistema disciplinare) uno dei pilastri dell'efficace attuazione del Modello.

WAYCO S.r.l., consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello che la Società ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla Società in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione dell'ente.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso l'attestazione delle presenze. I corsi sono a carattere obbligatorio. La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo alla diffusione interna del Modello, WAYCO S.r.l. si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- informativa circa l'adozione e/o l'aggiornamento del Modello a tutte le risorse presenti (es. mediante invio di specifica e-mail, affissione presso la bacheca aziendale);
- consegna del Modello e/o condivisione del link ove il Modello è consultabile in occasione di ogni nuova assunzione.

In occasione della prima informativa viene richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di ricezione, presa visione, impegno all'osservanza del Modello e di conoscenza delle conseguenze derivanti dalla violazione del medesimo.

2.7.3 Informazione ai Terzi

WAYCO S.r.l. prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners (di seguito, per brevità, le "Terze parti").

In particolare, nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione e attuazione del Codice Etico e del Modello da parte di WAYCO S.r.l. e a richiedere alle controparti di uniformarsi, nell'ambito dei rapporti contrattuali / delle prestazioni svolte nell'interesse o a favore della Società, ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001 e alle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico impegnandosi altresì al rispetto dei medesimi.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Secondo le disposizioni del Decreto, la giurisprudenza, la dottrina, nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- **autonomia ed indipendenza;**
- **professionalità;**
- **continuità d'azione.**

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice

operativo aziendale, ovvero all'Organo Amministrativo. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

I soggetti che ricoprono il ruolo di Organismo di Vigilanza devono inoltre possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e devono avere le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'Organismo e rispetto ai quali non vi siano, in generale, motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall'Amministratore Unico sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui l'Organo di Vigilanza resta in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

3.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Relativamente alla composizione dell'OdV, la legge non fornisce particolari indicazioni.

Solamente il comma 4 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente”* e il comma 4 bis del medesimo articolo, introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183, recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*, dispone che *“nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni*

dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”. È dunque consentito optare per una composizione sia monocratica che collegiale. Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli, la scelta tra l'una e l'altra soluzione deve essere effettuata tenendo conto delle dimensioni, dell'attività svolta e della complessità organizzativa della Società.

WAYCO S.r.l. ha optato per un Organismo di Vigilanza monocratico, incaricando un soggetto esterno all'Ente, precisamente un professionista con competenze giuridiche ed in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Tale scelta garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente all'Amministratore Unico e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento formalizzandole in apposito regolamento (“Regolamento dell'Organismo di Vigilanza”) che viene trasmesso all'Amministratore Unico per presa d'atto.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dall'Amministratore Unico i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, l'Amministratore Unico, attribuisce allo stesso un budget di spesa annuale che esso potrà utilizzare in piena autonomia gestionale con obbligo di rendiconto.

In caso di necessità e qualora il budget assegnatogli sia esaurito e/o risulti insufficiente, l'Organismo di Vigilanza potrà avanzare all'Organo amministrativo richiesta di adeguata

integrazione per il pieno esercizio delle sue funzioni. In caso di diniego, l'Organismo di Vigilanza ne darà atto in un apposito verbale, specificando le ragioni della richiesta e le conseguenze rispetto alla propria attività di presidio, inoltrando tale informativa anche all'Assemblea dei soci per le opportune determinazioni.

3.3 Nomina, durata, cause di cessazione e sostituzione

L'Amministratore Unico nomina l'Organismo di Vigilanza che resterà in carica per la durata indicata nell'atto di nomina. L'incarico può essere rinnovato.

Si ritiene applicabile all'Organismo di Vigilanza, per quanto compatibile, il disposto dell'art. 2399 c.c. relativo alle condizioni di ineleggibilità e decadenza del Collegio Sindacale che recita: *“Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:*

a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 [interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi];

b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

c) coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori legali e delle società di revisione legale e la perdita dei requisiti previsti dall'ultimo comma dell'articolo 2397 sono causa di decadenza dall'ufficio di sindaco.

Lo statuto può prevedere altre cause di ineleggibilità o decadenza, nonché cause di incompatibilità e limiti e criteri per il cumulo degli incarichi.”.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo/di un componente da parte dell'Amministratore Unico;

- rinuncia da parte dell'Organismo/di un componente;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza.

La revoca dell'OdV, possibile per giusta causa, è atto dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dell'Organismo di Vigilanza dovrà intendersi a titolo esemplificativo:

- la perdita dei requisiti sopra richiamati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie di Organismo di Vigilanza;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità e decadenza.

È fatto obbligo dell'OdV di comunicare all'Amministratore Unico la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti o il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità e decadenza.

L'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, dando comunicazione scritta motivata, mediante raccomandata A.R. ovvero posta elettronica certificata all'Amministratore Unico.

L'OdV rimane in carica fino all'accettazione della nomina da parte del nuovo Organismo.

3.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo che si estendono a tutti i settori e funzioni dell'ente, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul

funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione dell'ente. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali dell'ente.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- proposta all'Organo amministrativo dei necessari aggiornamenti e modifiche del Modello stesso;
- vigilanza sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello.

Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:

- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività, verifiche e approfondimenti su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree individuate quali a rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001
- curare i rapporti e assicurare la ricezione dei flussi informativi di competenza con le strutture organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività societaria e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;

- promuovere l'aggiornamento del Modello formulando all'Amministratore Unico le proposte di adeguamento che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (i) gravi violazioni delle prescrizioni del Modello; (ii) significative modificazioni dell'assetto interno dell'ente o delle modalità di svolgimento della sua attività; (iii) modifiche normative.
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo utilizzando il proprio budget di spesa messo a disposizione dall'Amministratore Unico;

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Amministratore Unico, cui riferisce.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni e organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale in servizio e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'OdV è tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

3.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'obbligo di informazione all'OdV è concepito quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e adeguatezza del Modello.

Al fine di un corretto svolgimento delle attività di controllo sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve infatti ricevere tutte le informazioni rilevanti relative a situazioni che potrebbero comportare una responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le notizie utili a garantire l'applicazione e l'operatività del Modello e delle misure di contenimento del rischio reato di cui l'ente si è dotato.

All'Organismo di Vigilanza devono pertanto pervenire flussi informativi periodici o ad evento da parte di tutti i soggetti coinvolti con funzioni di responsabilità e controllo nei processi “sensibili” come definiti nel Modello organizzativo.

L'obbligo di fornire informazioni all'OdV è rivolto alle funzioni aziendali e riguarda:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- b) le anomalie o le atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolti l'Ente o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto 231;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;

- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle aree a rischio reato;
- i mutamenti nelle aree a rischio reato o potenzialmente a rischio;
- gli infortuni sul lavoro;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ecc.

Al fine di garantire la riservatezza delle informazioni e di facilitare il flusso di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza, è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata con accesso riservato ai soli componenti dell'OdV.

3.5.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo all'Organo amministrativo, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà a sua volta chiedere di essere sentito dall'Organo amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a

violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e dei suoi elementi ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad esempio Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio:

- di proporzionalità, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

4.2. Il sistema disciplinare adottato da WAYCO S.r.l.

La Società ha definito il presente sistema disciplinare allo scopo di sanzionare i comportamenti posti in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, dei suoi elementi costitutivi e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'avvio di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'instaurazione e/o dall'esito degli eventuali procedimenti penali scaturiti dalla commissione del reato presupposto.

Per tutto quanto non previsto nel presente sistema disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge, nonché le previsioni del CCNL Metalmeccanico Industria.

4.3. I soggetti destinatari

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e alle misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello e nei protocolli ad esso connessi.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, costituisce, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso degli Organi sociali, un'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla Legge e dallo Statuto;
- nel caso di Soggetti esterni, un inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

4.4. Le condotte rilevanti

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate, a titolo esemplificativo, nel caso di:

- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle regole di condotta del Codice Etico, del Modello e delle procedure attuative del medesimo;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione a archiviazione degli atti, in modo da impedire la tracciabilità e la verificabilità della stessa;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello

ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- mancato ingiustificato svolgimento dei corsi di formazione in materia di D.Lgs. 231/2001.

4.5. Criteri generali relativi all'irrogazione delle sanzioni

La tipologia e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza e/o rilevanza degli obblighi violati;
- posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'ente;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- recidiva del soggetto agente;
- ecc.

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

4.6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello avviene nel per quanto concerne:

- il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, Legge 300/1970, dal CCNL vigente;
- gli organi sociali nel rispetto delle previsioni di legge e statutarie;
- le terze parti, dalle previsioni del contratto sottoscritto tra il terzo destinatario e la Società.

Per i dettagli si rinvia pertanto alle singole disposizioni citate.

4.7. Le sanzioni

4.7.1. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali contenuti nel Modello e nel Codice Etico e delle singole regole comportamentali dedotte del Modello ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la dovuta diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanico Industria:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione;
- e) licenziamento.

La sanzione sarà commisurata a seconda della gravità dell'infrazione e comunque nel rispetto del principio di proporzionalità come previsto dalla Legge.

4.7.2. Sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo

In caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi inclusa quella della documentazione integrativa, ad opera dell'Organo Amministrativo, l'OdV informerà l'Assemblea dei Soci, che, anche in base e gravità della violazione commessa, procederà all'irrogazione della misura sanzionatoria ritenuta più opportuna.

4.7.3. Sanzioni nei confronti dell'Organo di controllo

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del Modello da parte dell'Organo di controllo, potranno essere applicate, a seconda della gravità della condotta, le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;

- la revoca dell'incarico.

4.7.4. Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Il presente sistema disciplinare come sopra precisato ha la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse anche da soggetti che non sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e che non ricoprono cariche sociali.

Si tratta di quei soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “soggetti terzi” o “terze parti”).

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto contrattuale, quali a titolo esemplificativo collaboratori a progetto, personale in somministrazione, ecc.;
- i consulenti, i fornitori e ogni ulteriore soggetto avente rapporti contrattuali con WAYCO S.r.l. (Terze parti) qualora si trovino ad operare nelle attività ritenute sensibili dal Modello e in forza di specifiche clausole contrattuali.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del Modello da parte di un soggetto terzo, saranno applicate, a seconda della gravità, le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con le terze parti, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

4.8. Misure in applicazione della disciplina del “*whistleblowing*”

Le misure di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano:

- nei confronti del segnalante, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per diffamazione o calunnia o la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- nei confronti del soggetto che abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- nei confronti del soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- nel caso di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- nel caso di adozione di procedure non conforme al D.Lgs. 24/2023;
- nel caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- del soggetto che si sia reso responsabile di atti di ritorsione come definiti nell'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

Per **ritorsione** si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Si citano, quali *esempi di comportamenti ritorsivi*:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta illecita e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

5. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING” AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

5.1. Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (cd. disciplina *whistleblowing*).

L’obiettivo della Direttiva Europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne* approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 come modificata e integrata con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- **i dipendenti;**
- **i lavoratori autonomi;**
- **i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti;**
- **i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;**
- **gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.**

Si precisa che la tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;**
- b) durante il periodo di prova;**
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.**

Possono essere **oggetto di segnalazione**, per gli enti come WAYCO S.r.l. comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo che consistono in **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente.**

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti; possono essere oggetto di segnalazione, infine, anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

5.2. Il sistema di segnalazioni “*whistleblowing*” adottato da WAYCO S.r.l.

WAYCO S.r.l. si è dotata di **canali di segnalazione interni** per la trasmissione e gestione delle segnalazioni interne nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC sopra citate.

La Società ha adottato i seguenti canali di segnalazione interna:

- canale scritto: lettera cartacea;
- canale orale: incontro diretto.

La Società ha individuato quale **destinatario e gestore delle segnalazioni *whistleblowing*** l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, figura in possesso dei necessari requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza e di un'adeguata formazione professionale.

WAYCO S.r.l. ha adottato una specifica **Procedura per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing***, a cui si rinvia per i dettagli, che definisce i seguenti aspetti operativi:

- identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- individuazione del destinatario delle segnalazioni interne;
- indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- previsione delle forme di tutela per il segnalante;
- definizione delle modalità e dei termini di conservazione dei dati.