

# **PARTE GENERALE**

## **Capitolo 1. Il quadro normativo di riferimento**

### **1.1 Il decreto legislativo 231/01**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il d.lgs. 231/01, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", entrato in vigore il 4 luglio 2001, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha da tempo aderito.

Il d.lgs. 231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio: amministratori o altri dirigenti) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio: dipendenti). Tale responsabilità, che può ricorrere pure se il reato presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26 d.lgs. 231/01), si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato il reato e sussiste anche laddove l'autore del reato abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. In tale prospettiva le Linee guida di Confindustria evidenziano come, rispetto ai molteplici settori di business nei quali più facilmente può annidarsi il rischio di un coinvolgimento in concorso del dipendente, particolare rilevanza assumono i rapporti connessi agli appalti e, in generale, ai contratti di partnership, con specifico riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa in reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quando alla violazione dell'obbligo delle ditte appaltatrici di adottare adeguate misure preventive abbiano concorso i criteri di aggiudicazione dell'appalto e la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, c. 6, d.lgs. 81/08). Analoghe considerazioni valgono in materia di reati ambientali nei casi di mancata valutazione preliminare da parte del committente dei requisiti delle ditte potenziali

appaltatrici o di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio se non fuori mercato, ovvero, più ampiamente, in riferimento all'eventuale mancata considerazione o immotivata esclusione di taluni indici di valutazione previsti dalla legge ai fini della scelta dei propri *partners* commerciali; al riguardo, rilevano, ad esempio, le cd. *white-list* di cui alla l. 190/2012 (le *white-list* sono elenchi istituiti presso ogni Prefettura che hanno lo scopo di rendere più efficaci i controlli antimafia rispetto alle attività imprenditoriali considerate più a rischio di infiltrazioni mafiose).

La nuova responsabilità introdotta dal d.lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per gli illeciti commessi il decreto legislativo prevede quattro tipi di strumenti punitivi a carico dell'ente: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 9, comma 1, d.lgs. 231/01).

Su un piano generale, la sanzione pecuniaria e le sanzioni interdittive possono essere considerate le pene "principali": la prima ha, ovviamente, lo scopo di colpire l'ente aggredendone il patrimonio, le seconde tendono, invece, a rimuovere i fattori che hanno generato o favorito la commissione del reato-presupposto; inoltre, mentre la sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna (art. 10, comma 1), l'irrogazione di quelle interdittive è possibile solo in relazione ai reati-presupposto per i quali è espressamente prevista (art. 13, comma 1).

Più in dettaglio, la sanzione pecuniaria può essere determinata in concreto dal giudice in base a due parametri: per quote (non inferiori a cento e non superiori a mille) e per importo di ciascuna quota (da un minimo di 258 a un massimo di 1.549 euro); il numero delle quote deve essere stabilito tenendo conto «della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti» (art. 11, comma 1, d.lgs. 231/01); l'importo della quota, invece, «è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione» (art. 11, comma 2).

La sanzione pecuniaria può essere ridotta considerati il carattere prevalente dell'interesse dell'autore del reato o di terzi rispetto a quello dell'ente, l'assenza o la minima entità del vantaggio conseguito dall'ente, la particolare tenuità del danno cagionato dalla condotta (art. 12, comma 1, d.lgs. 231/01); l'integrale risarcimento del danno e l'eliminazione delle conseguenze danno o pericolose del fatto, ovvero l'attuazione successiva di un modello

organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello commesso, se l'ente ne era privo al momento del fatto (art. 12, comma 2).

Le sanzioni interdittive comprendono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi all'ente (art. 9, comma 2, d.lgs. 231/01).

Quanto ai criteri di scelta, tali sanzioni devono essere applicate dal giudice (anche congiuntamente) tenendo conto della loro specifica idoneità a prevenire reati analoghi a quello commesso (art. 14 d.lgs. 231/01). Una specifica disciplina, di maggior rigore per l'applicazione delle misure interdittive, è stata introdotta dalla legge 9/1/2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e dei movimenti politici" (cd. legge spazzacorrotti) per alcuni reati contro la P.A. (come, ad esempio, la corruzione e la concussione).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche prima della condanna, quali misure cautelari, in presenza di gravi indizi di responsabilità dell'ente e di un concreto pericolo di reiterazione dei reati-presupposto (art. 45 d.lgs. 231/01). In alternativa, può essere nominato un commissario giudiziale che gestisce l'ente nel prosieguo dell'attività d'impresa (artt. 15 e 45, comma 3).

Il terzo tipo di sanzione prevista dal decreto è la confisca (art. 19 d.lgs. 231/01), diretta o per equivalente, che ha lo scopo di privare il soggetto collettivo di ogni vantaggio economico realizzato.

Infine, la misura accessoria della pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente è stata applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

Quanto ai Reati a cui si applica la disciplina in esame, il d.lgs. 231/01 prevede attualmente le seguenti fattispecie:

- (a) reati contro la P.A. e nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/01);
- (b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis d.lgs. 231/01);
- (c) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* d.lgs. 231/01);
- (d) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* d.lgs. 231/01);
- (e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 d.lgs. 231/01);
- (f) reati societari (art. 25 *ter* d.lgs. 231/01);

- (g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* d.lgs. 231/01);
- (h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 d.lgs. 231/01);
- (i) delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* d.lgs. 231/01);
- (l) abusi di mercato (art. 25 *sexies* d.lgs. 231/01);
- (m) omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* d.lgs. 231/01);
- (n) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies* d.lgs. 231/01);
- (o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* d.lgs. 231/01);
- (p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* d.lgs. 231/01);
- (q) reati ambientali previsti dal codice penale, dal d.lgs. 152/2006, dalla l. 150/1992, dalla l. 549/1993 e dal d.lgs. 202/2007, l. 68/2015 (art. 25 *undecies* d.lgs. 231/01);
- (r) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, come previsto dall'articolo due, comma 1, decreto legislativo 16 luglio 2012, numero 109 (articolo 25 *duodecies* d.lgs. 231/01);
- (s) reati di razzismo e xenofobia (articolo 25 *terdecies* d.lgs. 231/01);
- (t) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25 *quaterdecies* d.lgs. 231/01);
- (u) reati tributari (articolo 25 *quinquiesdecies* d.lgs. 231/01).

Inoltre, la legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato, pur non essendo intervenuta sul testo del d.lgs. 231/01, ha stabilito la responsabilità degli enti per una serie di reati collegati a fenomeni di criminalità organizzata come l'associazione per delinquere, l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando o al traffico di sostanze stupefacenti, il riciclaggio e l'impiego di denaro, di beni o utili di provenienza illecita, quando tali reati hanno carattere transnazionale (art. 10 l. 146/2006).

La descrizione puntuale delle fattispecie rilevanti con riguardo all'attività di WIDER s.r.l. è contenuta nelle Parti speciali del presente Modello, alle quali si fa qui espresso rinvio.

## **1.2 L'esimente prevista dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/01**

L'articolo 6 del d.lgs. 231/01 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità per gli eventuali reati commessi da soggetti apicali, qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver istituito un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento (è da evidenziare, in proposito, che secondo le Linee guida di Confindustria l'efficace attuazione del modello richiede in via principale una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti dell'organizzazione aziendale);
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Nel caso invece di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione dei vertici aziendali, l'art. 7 del d.lgs. 231/01 prevede l'esonero da responsabilità dell'ente se i vertici aziendali non hanno violato i loro obblighi di direzione o vigilanza; tale violazione è comunque esclusa se l'ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/01 prevede, inoltre, che – in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione, all'attività svolta dall'ente, all'estensione degli eventuali poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto medesimo;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso d.lgs. 231/01 dispone che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (linee guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità delle linee guida a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, d.lgs. 231/01) e, nelle società di capitali, dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo di gestione (art. 6, comma 4 *bis*, d.lgs. 231/01).

## **Capitolo 2. L'adozione del Modello da parte di WIDER s.r.l.**

### **2.1 L'attività e la struttura societaria di WIDER s.r.l.**

WIDER s.r.l. è stata costituita il 31 marzo 2010.

Il capitale sociale è di € 8.020.000, interamente versato da W-FIN SARL nella quota del 100%.

A sua volta, WIDER s.r.l. dal 21.03.2022 controlla al 100% la società CANTIERISTICA s.p.a. con sede a Fano in Via Roma n. 152, che opera nel settore della compravendita di immobili (terreni e fabbricati di vario genere), la costruzione, la ristrutturazione e la vendita di fabbricati civili, industriali e turistici; la gestione di patrimoni immobiliari, l'affitto e la locazione di immobili di proprietà.

La Società WIDER s.r.l. si occupa prevalentemente della produzione in proprio e per conto terzi, la modificazione, la riparazione, la ristrutturazione, l'assemblaggio e la vendita di navi da riporto, imbarcazioni da diporto e navi in genere civili nuove e usate, e di parti, pezzi, particolari o accessori delle stesse.

La Società ha attualmente una sede amministrativa e legale a Fano in via M. Nuti n. 4 e tre sedi produttive una a Venezia, in Via dell'elettricità n. 15-17, (30175 – VE) presso la quale vengono realizzate navi da diporto (superiori a 24 mt) in acciaio e alluminio, nonché un secondo sito produttivo a Fano, in Viale Adriatico n. 1 (61032-PU), presso il quale vengono realizzate imbarcazioni da diporto (fino a 24 mt) in vetroresina, la terza a Fano in Via Pilo

Biancalana, dove vengono realizzate imbarcazioni da diporto (fino a 24 mt) in vetroresina. Nello specifico, a Venezia si svolgono i lavori di produzione delle componenti dello scafo, nonché il successivo assemblaggio e montaggio degli stessi che vengono, dalla Società, appaltati a ditte terze; analogamente, tutte le altre attività lavorative da impianti, ad arredi a dotazioni necessari al completamento della nave verranno date in appalto, per una durata media di conclusione dei lavori di costruzione della nave di 2/3 anni.

La Società è retta dall'Atto costitutivo e dallo Statuto, ed è attualmente amministrata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig. Sdrubolini Paolo, dagli Amministratori Delegati Sig.ri Fraternali Fabio e Cardini Luciano (come da deleghe risultanti alla Visura della Società allegata e qui interamente richiamata), e dal Consigliere Iacono Massimo.

L'altro Organo della Società è il Collegio Sindacale composto dal Presidente Sig. Hilpold Hannes, dai Sindaci Antonioli Ivano e Giordano Federico e dai sindaci supplenti Sig.ri/re Battistoni Eros e Amadori Cristina; la Società ha, altresì, designato quale società di Revisore la WT AUDITING s.r.l.

Con verbale del Consiglio di Amministrazione del 6.10.2022 è stata conferita la qualifica di datore di lavoro nonché responsabile per gli obblighi in materia ambientale al Presidente Paolo Sdrubolini e con atto notarile del 4.11.2022 sono state conferite le seguenti deleghe di funzioni *ex art. 16* del d.lgs. n. 81/2008 ai Sig.ri Roberto Zappelli e Paolo Bonafé per la sede di Venezia, e in data 14.11.2022 al sig. Enrico Sora per il sito di Fano:

1. delega di funzioni dal datore di lavoro in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e per gli obblighi in materia ambientale in favore di Roberto Zappelli relativamente al sito produttivo di Marghera (Venezia), come indicato all'atto di delega allegato al presente Modello;
2. subdelega di funzioni da parte di Roberto Zappelli per gli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro in favore di Paolo Bonafé, e in particolare le funzioni, adempimenti ed obblighi legislativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, come espressamente indicati all'atto di subdelega allegato al presente Modello;
3. delega di tutte le funzioni, adempimenti ed obblighi legislativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro a favore di Enrico Sora, con la sola esclusione dei due obblighi per legge non delegabili, ossia la valutazione dei rischi e la nomina del RSPP, nonché quale Responsabile dell'adempimento degli obblighi in materia di tutela e rispetto dell'ambiente, per la sede produttiva della



ditta Wider s.r.l. sita a Fano (PU), come indicato all'atto di delega allegato al presente Modello.

## **2.2 Le motivazioni nell'adozione del Modello da parte di WIDER s.r.l. e le finalità del Modello**

WIDER s.r.l. è stata costituita nel 2010 e opera proficuamente nel settore di riferimento, con acquisizione della totalità delle quote della stessa da parte della Holding lussemburghese W-FIN SARL nell'ottobre 2021.

In data 21.03.2022 WIDER ha acquisito la totalità delle quote della società CANTIERISTICA s.p.a. che opera nel campo immobiliare mediante compravendita di immobili (terreni e fabbricati di vario genere), la costruzione, la ristrutturazione e la vendita di fabbricati civili, industriali e turistici; la gestione di patrimoni immobiliari, l'affitto e la locazione di immobili di proprietà. La società CANTIERISTICA s.p.a. è retta dall'Atto costitutivo del 12.07.2001 e dallo Statuto, attualmente è amministrata dal Consiglio di Amministrazione formato dai Sigg. Sdrubolini Paolo, Fraternali Fabio e Iacono Massimo, come da Visura allegata. L'altro Organo della società CANTIERISTICA s.p.a. è il Collegio Sindacale composto dal Presidente Sig. Giordano Federico, dai Sindaci Sigg.ri Antonioli Ivano e Fosca Matteo; la società di Revisore designata è la WT AUDITING s.r.l.

Inoltre, la Società detiene la totalità della proprietà di W-Composites S.r.l. con sede legale a Fano (PU) in via M. Nuti n. 4 (61032), che ha per oggetto l'attività di progettazione, lavorazione, produzione, commercializzazione e costruzione di stampi in vetroresina, in carbonio e altri materiali di imbarcazioni e di navi, di coperte e sovrastrutture, di serbatoi e accessori vari nel settore nautico per conto proprio e per conto terzi, nel dettaglio, come da visura allegata.

Nell'ottica di sviluppare sempre di più una autonoma sfera di operatività, di migliorare costantemente la propria organizzazione amministrativa e gestionale, nonché di adeguarsi specificamente alle prescrizioni di legge contenute nel d.lgs. 231/01, la Società ha preso la decisione di adottare un Modello organizzativo conforme alle previsioni di tale decreto, per assicurare la massima trasparenza e correttezza nella gestione della Società e nella conduzione delle sue attività economiche, a tutela sia dell'immagine e della posizione di WIDER s.r.l. stessa, sia delle aspettative dei soci, dei fornitori, collaboratori e dei clienti.

In questa generale prospettiva, il Modello è stato ritenuto uno strumento fondamentale non solo per prevenire il rischio di commissione di reati e la eventuale conseguente responsabilità della Società, secondo la sua finalità tipica, ma anche, più ampiamente, per sensibilizzare tutti i soggetti che operano all'interno della Società o per la Società affinché assumano sempre comportamenti conformi alle regole interne di WIDER s.r.l. e alle leggi dello Stato, e per renderli consapevoli delle conseguenze che eventuali condotte illecite possono produrre sia nei loro confronti sia a carico della Società. Ciò anche in considerazione del fatto che l'originaria ristretta organizzazione operativa della Società, che si basava sostanzialmente sull'apporto dei soli soci, si è evoluta arrivando all'attuale assetto, richiedendo una maggiore formalizzazione di regole e procedure operative.

Con l'adozione del Modello, WIDER s.r.l. ha, altresì, inteso, da un lato, sottolineare che le forme di comportamento contrastanti con le previsioni del d.lgs. 231/01 sono fortemente condannate dalla Società, in quanto contrarie ai principi etici e deontologici ai quali essa intende attenersi, e, dall'altro lato, dotarsi di un sistema di monitoraggio delle proprie attività a rischio per poter intervenire tempestivamente nella prevenzione o nel contrasto di eventuali azioni illecite.

Con queste motivazioni e finalità, dunque, WIDER s.r.l. ha ritenuto di adottare il presente Modello che, per assicurarne la maggiore efficacia possibile rispetto a tali intendimenti e obiettivi, è stato costruito anche tenendo conto delle Linee guida per la costruzione del Modello elaborate da Confindustria, ultimo aggiornamento del giugno 2021.

### **2.3 L'individuazione dei profili fondamentali del Modello sulla base delle Linee guida di Confindustria**

Il d.lgs. 231/01 non prevede la possibilità di un riconoscimento a priori della idoneità preventiva dei Modelli di organizzazione, limitandosi a stabilire che essi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento elaborati da associazioni rappresentative degli enti e approvati dai Ministeri competenti (art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01). Diverse Associazioni di categoria hanno pertanto dettato indicazioni per la realizzazione di un adeguato modello organizzativo.

In particolare, Confindustria ha predisposto proprie Linee guida per la costruzione dei modelli organizzativi ex d.lgs. 231/01 (aggiornate a giugno 2021) alle quali - come si è detto nel paragrafo precedente - si è fatto riferimento per lo sviluppo del Modello di WIDER s.r.l., ritenendole un utile e significativo strumento operativo e di indirizzo.

Le Linee guida di Confindustria indicano come passaggi fondamentali per la corretta costruzione del Modello:

- l'individuazione in concreto delle attività aziendali nel cui ambito è possibile la realizzazione dei Reati;
- la creazione di procedure per lo svolgimento delle attività aziendali in grado di prevenire i rischi individuati, ovvero la revisione e l'adattamento delle procedure già esistenti;
- l'istituzione di un Organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di informazione e di controllo e di intervento correttivo.

Le medesime Linee guida di Confindustria individuano quali elementi qualificanti di un Modello organizzativo:

- l'adozione di un codice etico e di un sistema disciplinare che preveda le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Modello;
- la formalizzazione delle procedure aziendali;
- la definizione di un sistema di controllo sull'osservanza del Modello, incentrato sull'Organismo di vigilanza;
- la formazione e l'informazione nei confronti di tutti i Destinatari del Modello.

Il sistema di controllo deve essere improntato ai seguenti principi:

- documentazione e verificabilità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- autonomia, indipendenza e professionalità dell'Organismo di vigilanza;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza da parte dei destinatari del Modello, anche tramite un meccanismo di whistleblowing, in ordine a eventuali criticità nella sua applicazione o a inosservanze dello stesso.

Più in dettaglio, secondo le Linee guida di Confindustria l'art. 6 d.lgs. 231/01 indica le caratteristiche essenziali di un modello di organizzazione gestione e controllo riferendosi ad attività correlate a un processo di sana e prudente gestione dei rischi. In tal senso, le fasi principali di realizzazione del relativo sistema di prevenzione sono, da un lato, l'identificazione dei rischi potenziali attraverso l'analisi del contesto aziendale per individuare le aree, i settori e le modalità di possibili eventi potenzialmente pregiudizievoli per gli obiettivi fissati dal d.lgs. 231/01; dall'altro lato, la progettazione del vero e proprio sistema di controllo con la previsione di protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente, in grado di ridurre i rischi

individuati ad un livello di accettabilità (dovendosi intendere che il rischio è accettabile quando ulteriori controlli costerebbero di più della risorsa da proteggere).

Ciò posto, il presente Modello:

- a) individua le attività di WIDER s.r.l. in relazione alle quali possono essere commessi Reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 (Aree di rischio);
- b) detta regole, fornisce indicazioni e principi comportamentali e delinea procedure diretti a garantire lo svolgimento dell'attività e la gestione della Società nel rispetto della legge e a scoprire e rimuovere eventuali situazioni di rischio;
- c) prevede obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza;
- d) prevede come sua parte integrante un Codice etico, conforme al modello di codice etico predisposto da Confindustria con le proprie linee guida (aggiornamento giugno 2021), e predispone un sistema disciplinare diretto a sanzionare il mancato rispetto del Modello e del Codice.

Per quanto attiene alla attuazione del Modello comprende le seguenti attività:

- 1) **monitoraggio**: l'Organismo di vigilanza è stato istituito al fine di monitorare periodicamente l'attuazione del Modello e di predisporre opportuni interventi in caso di comportamenti difformi e, comunque, ogni qualvolta sorgano esigenze di aggiornamento, indipendentemente dal verificarsi di comportamenti difformi (ad es.: in caso di novità normative, modifiche della struttura o dell'oggetto sociale, etc);
- 2) **riesame e miglioramento**: il Modello organizzativo di WIDER s.r.l. è potenzialmente in continua evoluzione per effetto delle modifiche o integrazioni che potranno essere suggerite e indicate dall'Organismo di vigilanza e ritenute necessarie o utili dall'Organo Amministrativo, cui spetta il potere di approvarle e introdurle.

In questa prospettiva, con l'intento di rendere quanto più efficace ed effettiva l'operatività del Modello, WIDER s.r.l. valuterà l'opportunità di acquisire sul mercato eventuali strumenti informatici di supporto all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, che siano ritenuti in grado di agevolare e migliorare l'assolvimento dei suoi compiti ovvero di favorire lo svolgimento delle procedure periodiche di verifica sulla attuazione del Modello.

## 2.4 La predisposizione del Modello di WIDER s.r.l.

Come si è detto, il presente Modello è volto, da un lato, a determinare nel potenziale autore di un reato la consapevolezza di commettere un illecito e, dall'altro lato, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a WIDER s.r.l. di agire tempestivamente per prevenire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Collaboratori, nei membri degli Organi societari, nei Consulenti e Partner che operano nell'ambito dei Processi sensibili, la consapevolezza di poter commettere, con comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge, illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso l'attività di controllo dell'Organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi sensibili, e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Le fasi in cui si è articolato il lavoro di predisposizione del presente Modello, possono essere così sintetizzate:

A) **identificazione delle Aree di rischio:** attuata attraverso il previo esame dell'Atto costitutivo, dello Statuto e di altri documenti societari, l'analisi documentale delle attività economiche svolte da WIDER s.r.l. e l'acquisizione di informazioni dirette su di esse mediante interviste con i soggetti chiave della struttura societaria, mirate, appunto, all'individuazione delle Aree sensibili in relazione al rischio di commissione di Reati.

I dati più significativi emersi possono essere considerati i seguenti:

- 1) la compagine sociale è composta da un unico socio **W-FIN SARL** domiciliata nel Gran Ducato del Lussemburgo, Avenue de la Gare, 42-44, Lussemburgo (LU);
- 2) la compagine amministrativa della Società è composta da un Presidente, con delega alla qualifica di datore di lavoro, e tre consiglieri, di cui due con deleghe gestorie;
- 3) la Società si occupa prevalentemente della produzione in proprio e per conto terzi, la modificazione, la riparazione, la ristrutturazione, l'assemblaggio e la vendita di navi da riporto, imbarcazioni da diporto e navi in genere civili nuove e usate, e di parti, pezzi, particolari o accessori delle stesse;
- 4) attualmente la Società impiega 26 dipendenti, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, di cui 2 operai e 24 impiegati, e non si avvale di lavoratori forniti da agenzie interinali. Per la gestione contabile e amministrativa di tali rapporti la società si

avvale dell'opera professionale di uno studio commerciale e di consulenza del lavoro (Studio MCDL s.r.l. Società tra Professionisti, con sede in Pesaro (PU), Lungofoglia G. Caboto n. 2, e-mail: segreteria@studiomcdl.com e pec: studiomcdl@pec.it). Dalla documentazione aziendale fornita emerge che la Società non è stata destinataria di rilievi da parte delle autorità preposte (Ispettorato del lavoro e/o Autorità di Polizia) per violazioni potenzialmente rilevanti in rapporto alle condotte delittuose di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

6) la Società si avvale del broker assicurativo "Balestrieri Assicurazioni s.a.s. Di Balestrieri Alves e c.", con sede a Pesaro in Via Yuri Gagarin n. 212;

7) la Società ha conferito procura speciale alla Sig.ra Rossi Serenella in data 20.07.2020, in virtù della quale la stessa potrà agire in nome e per conto della Società nei limiti evidenziati alla Visura allegata;

8) la società ha conferita la qualifica di datore di lavoro nonché responsabile per gli obblighi in materia ambientale al Presidente Paolo Sdrubolini e sono state conferite le deleghe di funzioni *ex art.* 16 del d.lgs. n. 81/2008 ai Sigg.ri Roberto Zappelli e Paolo Bonafé per la sede di Venezia, e in data 14.11.2022 al sig. Enrico Sora per il sito di Fano, come sopra detto nel dettaglio;

9) la Società ha un sistema di controllo amministrativo e contabile indipendente identificato nel Collegio Sindacale;

10) la Società ha adottato dei protocolli per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in materia di privacy con la società EURISTICA srl con sede a Gubbio (PG), Via Brunelleschi;

11) la Società non svolge attività dotate di peculiare rilevanza in tema di tutela dell'ambiente e gestione di rifiuti: la Società è, altresì, iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nella sezione di Ancona, n. iscrizione AN/007407 nella categoria 2bis classe unica (produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti);

12) la Società non possiede distinte certificazioni di qualità.

Da questi dati emerge come il rischio di commissione di Reati nell'ambito dell'attività di WIDER s.r.l. sia abbastanza limitato con riguardo a tutte le categorie di illeciti previste dal d.lgs. 231/01; le aree sulle quali si è stimato di effettuare un intervento al fine di contenere ulteriormente il rischio di una responsabilità *ex d.lgs.* 231/01, attengono ai seguenti settori:

1) reati informatici;

- 2) reati societari;
  - 3) reati contro la personalità individuale e reati in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - 4) reati tributari;
  - 5) reati contro l'industria e il commercio, delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
  - 6) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
  - 7) reato di corruzione tra privati;
- per i quali sono state quindi create le Parti speciali del presente Modello.

B) definizione delle Parti speciali del Modello e formalizzazione delle procedure: in considerazione dei risultati dell'analisi dei rischi come sopra sintetizzati, si è individuato un punto di equilibrio in sede di costruzione del presente Modello in ragione dell'attuale situazione di WIDER s.r.l., nella scelta, ispirata a canoni di opportunità e di prudenza, di predisporre attraverso le Parti speciali strumenti idonei a prevenire i Reati di maggior rilievo e di più frequente verifica nel quadro del d.lgs. 231/01, sebbene per taluni di essi non si evidenzino attuali profili di rischio a carico di WIDER s.r.l. Su un piano parallelo, in relazione alle aree di intervento individuate, le prassi operative già seguite da WIDER s.r.l. sono state valutate e, laddove opportuno o necessario, integrate di concerto con gli esponenti della Società, formalizzate all'interno delle Parti speciali del Modello, curando di istituire forme di controllo sui potenziali Processi sensibili che siano concretamente gestibili dalla Società attraverso le proprie risorse umane e finanziarie.

## **2.5 Gli elementi che compongono il Modello di WIDER s.r.l.**

Il presente Modello è costituito da una "Parte generale", da sette "Parti speciali" e dal Codice etico adottato da WIDER s.r.l.

La Parte generale illustra gli aspetti salienti del sistema del d.lgs. 231/01, descrive in sintesi l'attività di elaborazione del Modello, espone le regole e i principi generali del Modello, prevede e disciplina l'Organismo di vigilanza, detta le sanzioni per l'inosservanza del Modello.

La Parte speciale 1 riguarda la categoria dei c.d. reati informatici.

La Parte speciale 2 denominata “Reati societari”, si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25 *ter* d.lgs. 231/01.

La Parte speciale 3 riguarda i reati contro la personalità individuale e i reati di lesioni personali colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo derivanti da inosservanza delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui all’art. 25 *septies* d.lgs. 231/01.

La Parte speciale 4 riguarda i reati tributari, di cui all’art. 25 *quinqesdecies* d.lgs. n. 231/01, articolo aggiunto dalla l. n. 157/2019 e dal d.lgs. n. 75/2020.

La Parte speciale 5 riguarda i reati contro l’industria e il commercio, *ex art.* 25 *bis.1* del d. lgs. 231/01, nonché i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento *ex art.* 25 *bis* del d. lgs. 231/01.

La Parte speciale 6 riguarda i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, *ex art.* 25 *octies* d.lgs. 231/01.

La Parte speciale 7 riguarda il reato di corruzione tra privati, *ex art.* 2635 c.c.

Nell’eventualità in cui si stimasse necessario procedere in futuro alla emanazione di ulteriori Parti speciali, è demandato all’Organo amministrativo di WIDER s.r.l., il potere di integrare il presente Modello, nel rispetto della procedura indicata nel paragrafo 2.9.

## **2.6 Destinatari del Modello**

Il presente Modello si applica nei confronti di tutti i soggetti che a vario titolo operano nell’ambito di WIDER s.r.l., e pertanto: il Presidente del CdA, gli Amministratori Delegati, i Consiglieri, i Sindaci, i Dipendenti, i Collaboratori interni ed esterni, i Partner e i Terzi, come individuati nelle “Definizioni” iniziali del presente Modello.

I Destinatari sono tenuti ad osservare il presente Modello in ogni sua parte e a comunicare eventuali condotte difformi nei modi previsti nel seguente Capitolo 3 (L’Organismo di vigilanza).

L’inosservanza del Modello e/o l’omessa comunicazione di infrazioni espongono i Destinatari alle sanzioni disciplinari e/o contrattuali previste nel Capitolo 4 (Sistema disciplinare).

## **2.7 Formazione e informazione dei Destinatari**

L’attività di formazione e di informazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d.lgs. 231/01 e del presente Modello può essere ragionevolmente



differenziata, nei contenuti e nelle modalità di svolgimento, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del diverso livello del loro coinvolgimento nelle Aree sensibili, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, WIDER s.r.l. curerà un adeguato livello di formazione e di informazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- il sito Internet (continuamente accessibile);
- eventuali corsi di aggiornamento sulle norme del d.lgs. 231/01 e sui contenuti del Modello;
- e-mail specifiche ai Destinatari.

Il sistema di informazione e formazione sarà supervisionato dall'Organismo di vigilanza (v. Capitolo 3).

L'adozione del presente Modello sarà comunicata a tutti i Destinatari e una copia del Modello (limitatamente alla Parte generale) sarà pubblicata sul sito internet della Società; l'originale del Modello sarà accessibile e consultabile in ogni momento da tutti i Destinatari, presso gli uffici amministrativi della Società, in sede, dove resterà conservato. Nel corso di un apposito incontro saranno illustrati agli attuali Destinatari gli aspetti fondamentali della disciplina del d.lgs. 231/01 e i contenuti del Modello stesso. Le dichiarazioni sottoscritte dai Destinatari per ricevuta comunicazione dell'adozione del Modello e per avvenuta informazione saranno allegate al presente Modello.

Analogamente, Amministratori, membri degli altri Organi sociali, Dipendenti e Collaboratori interni, riceveranno, al momento dell'instaurazione del rapporto con WIDER s.r.l., una adeguata informazione sugli aspetti fondamentali della disciplina del d.lgs. 231/01 e sui contenuti del Modello stesso, nonché sulle modalità di diretta consultazione della Parte generale e delle Parti speciali; a conferma di ciò essi dovranno rilasciare una dichiarazione che sarà conservata, in originale, presso gli uffici amministrativi della Società e trasmessa in copia all'Organismo di Vigilanza.

Ogni modifica o integrazione del Modello sarà tempestivamente e debitamente resa nota ai Destinatari interessati, non appena deliberata dall'Organo amministrativo.

Una copia integrale e aggiornata del Modello, in formato cartaceo, sarà comunque tenuta sempre a disposizione degli interessati presso gli uffici della Società.

Relativamente ai nuovi, futuri Collaboratori esterni, Partner e Terzi, essi riceveranno le informazioni relative all'esistenza, al contenuto e agli scopi del Modello di WIDER s.r.l.

anche in forma sintetica, ma pur sempre adeguata e idonea, secondo le circostanze del caso. I futuri Collaboratori esterni, Partner e Terzi verranno adeguatamente informati dei principi di prevenzione e integrità di cui al presente Modello eventualmente anche con apposita clausola contrattuale da inserire nei nuovi contratti, contenente l'impegno a rispettarli.

## **2.8 Le procedure di adozione e modifica del Modello**

L'adozione del presente Modello da parte di WIDER s.r.l. è formalizzata da una delibera del CdA, con la quale è, altresì, istituito l'Organismo di vigilanza della Società con i compiti di cui all'art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/01.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Organo amministrativo, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/01, anche le sue eventuali successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo amministrativo, che vi provvederà con apposita delibera.

## **Capitolo 3. L'Organismo di vigilanza**

### **3.1 Identificazione dell'Organismo di vigilanza**

In base alle previsioni del d.lgs. 231/01, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento deve essere interno alla Società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/01).

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso da quello Amministrativo e dal Collegio sindacale, e che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Per soddisfare tali esigenze l'OdV deve essere collocato al livello del massimo vertice della società e riportare i risultati della propria attività direttamente all'Organo amministrativo e al Collegio sindacale. In questa stessa prospettiva, appare preferibile una composizione collegiale dell'OdV, con la presenza di soggetti esterni alla compagine e agli altri Organi sociali. Infine, i membri dell'OdV devono ricevere un adeguato compenso economico e l'OdV deve avere

autonomia di spesa - entro un budget idoneo, assegnatogli nel bilancio dell'ente - per tutte le esigenze della propria attività.

In ultima analisi, pertanto, l'obiettivo fondamentale da conseguire è l'istituzione di un organo la cui esistenza e il cui funzionamento siano concretamente sostenibili all'interno della struttura dell'ente, e che sia in grado di svolgere in modo effettivo il suo ruolo.

Applicando tali principi alla propria realtà, WIDER s.r.l. ha ritenuto di istituire un OdV collegiale composto da almeno due membri, scelti tra professionisti esterni alla compagine con specifiche competenze nelle materie richiamate dall'applicazione del d.lgs. 231/01.

La decisione di affidare la funzione di vigilanza a un organismo così definito è stata privilegiata sulla base del fatto che presenta, in congruo equilibrio, caratteristiche di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione.

L'istituzione dell'OdV, la nomina e la revoca dei suoi membri sono atti di competenza dell'Organo amministrativo.

I membri dell'OdV durano in carica un anno e sono rinnovabili.

I membri dell'OdV designano al loro interno il Presidente dell'OdV.

La revoca dei membri dell'OdV può avvenire solo per:

- 1) giusta causa (es.: negligenza, infedeltà, inefficienza, etc);
- 2) impossibilità sopravvenuta;
- 3) venir meno dei requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, onorabilità (es.: sopravvenienza di un conflitto di interessi, condanna per gravi reati dolosi, cancellazione da Albi professionali, etc).

I membri dell'OdV possono rinunciare in ogni momento al loro incarico, dandone comunicazione all'Organo amministrativo con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero tramite posta elettronica certificata (PEC).

L'OdV provvederà ad approvare un Regolamento per il proprio funzionamento e dovrà riunirsi, salvo esigenze straordinarie, con cadenza almeno semestrale.

Il regolamento sarà comunicato all'Amministratore per conoscenza.

Delle riunioni dell'OdV deve essere redatto un verbale che, munito di data certa, sarà conservato agli atti della Società.

### **3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza**

Ai sensi del d.lgs. 231/01 l'OdV ha quali fondamentali funzioni quelle di:

- A) vigilare sul funzionamento del Modello e sulla sua osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- B) verificare l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura di WIDER s.r.l. e la sua effettiva capacità di prevenire la commissione di Reati;
- C) curare l'aggiornamento del Modello, e pertanto valutare l'opportunità di modifiche in caso di inosservanze o laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (cd. antiriciclaggio) l'OdV è tenuto a vigilare, nell'ambito delle sue attribuzioni, sull'osservanza delle disposizioni del medesimo decreto, e a comunicare le possibili violazioni eventualmente rilevate e le infrazioni riscontrate sia al vertice aziendale sia alle autorità pubbliche deputate alla vigilanza del settore.

Per l'adempimento delle suddette funzioni, all'OdV di WIDER s.r.l. sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

- a. segnalare all'Amministratore, laddove necessario od opportuno, l'esigenza di adottare nuove procedure attuative dei principi e delle regole contenuti nel Modello, a integrazione e completamento delle procedure aziendali in vigore;
- b. in caso di novità legislative e/o di nuove attività di WIDER s.r.l. verificare l'adeguatezza del Modello alla normativa rilevante, segnalando all'Amministratore le possibili aree di intervento;
- c. valutare comunque le esigenze di modifica o di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore le possibili aree di intervento;
- d. condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi sensibili;
- e. effettuare periodicamente verifiche con metodo a campione su operazioni o specifici atti posti in essere da WIDER s.r.l., nell'ambito dei Processi sensibili;
- f. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- g. ricevere notizie dalle altre funzioni aziendali in relazione alla applicazione delle procedure stabilite nel Modello;

- h. svolgere audizioni interne per acquisire ulteriori elementi utili all'assolvimento dei suoi compiti;
- i. verificare che il sito internet della Società fornisca le previste informazioni relative al Modello;
- l. fornire suggerimenti, istruzioni e chiarimenti per migliorare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte dei Destinatari e favorirne l'osservanza;
- m. segnalare al CdA le inosservanze del Modello di cui sia venuto a conoscenza ai fini dall'adozione delle relative sanzioni, ferma restando la competenza esclusiva del CdA per il procedimento e l'irrogazione, e chiedere al CdA notizie sugli esiti dei procedimenti disciplinari avviati.

Per lo svolgimento dei suoi compiti l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritenga rilevante e deve essere costantemente informato dal management:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre WIDER s.r.l. al rischio di commissione di uno dei Reati;
  - sui rapporti con i Collaboratori esterni e i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Processi sensibili;
  - sulle operazioni per le quali il Modello prevede specifici obblighi di informativa all'OdV.
- L'OdV può compiere verifiche dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da WIDER s.r.l. in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, l'OdV può svolgere una revisione annuale delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e degli esiti delle azioni intraprese dalla Società in caso di eventi considerati rischiosi e di violazioni del Modello, a seguito degli interventi segnalati dall'OdV all'Amministratore.

Per le verifiche che compie l'OdV può avvalersi, oltre che del supporto di funzioni interne a WIDER s.r.l., anche di risorse e competenze esterne che di volta in volta ritenga a tal fine necessarie, utilizzando le disponibilità economiche assegnate all'OdV nel bilancio della Società.

### **3.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale**

L'OdV riferisce al CdA o all'amministratore delegato ai rapporti con l'OdV, in merito al verificarsi di accadimenti o situazioni di cui sia venuto a conoscenza che determinino particolari esigenze di informativa o di intervento a giudizio dell'OdV.

L'Organo amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere incontri con i membri del CdA per motivi urgenti.

Gli incontri tra CdA e OdV devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere conservate dall'OdV e dalla segreteria dell'Organo amministrativo della Società.

### **3.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, degli eventi che potrebbero generare una responsabilità di WIDER s.r.l. ai sensi del d.lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il Consiglio di Amministrazione, i membri degli altri Organi sociali, i Dipendenti e i Collaboratori interni devono riferire all'OdV le notizie relative alla commissione di Reati, ovvero la loro ragionevole convinzione circa l'avvenuta commissione di Reati, e hanno, altresì, l'obbligo di segnalare anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello, indipendentemente dalla commissione o dal dubbio circa la possibile commissione di Reati;
- i Collaboratori esterni, i Partner e i Terzi saranno tenuti a effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- le segnalazioni devono essere fatte, per iscritto: dal Consiglio di Amministrazione e dai membri degli altri Organi sociali, direttamente all'OdV; dai Dipendenti e dai Collaboratori interni, al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV, ovvero, in caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico, o comunque nei casi in cui il Dipendente o il Collaboratore si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, direttamente all'OdV; dai Collaboratori esterni, Partner e Terzi, per quanto riguarda la loro attività svolta nei

confronti di WIDER s.r.l., direttamente all'OdV; l'Organo amministrativo di WIDER s.r.l. provvederà, di concerto con l'OdV, a istituire un apposito canale di segnalazione in via informatica (e-mail o altro), che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma 2 bis, lett. b) d.lgs. 231/01;

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime;
- WIDER s.r.l. garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni effettuate, e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, il Consiglio di Amministrazione, i membri degli altri Organi sociali, i Dipendenti e Collaboratori interni e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Collaboratori esterni, i Partner e i Terzi, devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV:

1. informazioni concernenti i provvedimenti e/o gli atti provenienti dall'autorità giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati qualora tali indagini coinvolgano WIDER s.r.l. o suoi Dipendenti, Collaboratori od Organi sociali;
2. notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o a violazioni delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Periodicamente, l'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista delle informazioni obbligatorie.

L'OdV può richiedere, altresì, informazioni in merito al sistema di deleghe adottato da WIDER s.r.l., secondo modalità dallo stesso stabilite.

### **3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Le informazioni, le segnalazioni e i report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data-base* (informatico o cartaceo). L'accesso al *data-base* è consentito solo all'OdV.

## **Capitolo 4. Sistema disciplinare**

### **4.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello (nonché del Codice etico che ne costituisce parte integrante), ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), d.lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari.

Per le sanzioni verso i Dipendenti dovrà essere fermo il coordinamento con il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili da WIDER s.r.l., nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili.

### **4.2 Violazioni del Modello da parte dei Dipendenti e dei Collaboratori interni e relative sanzioni**

La violazione delle regole comportamentali stabilite dal presente Modello da parte dei Dipendenti costituisce illecito disciplinare sanzionabile.

In particolare, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:



- 1) violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 2) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- 3) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;
- 4) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/01;
- 5) violazione delle misure di tutela di coloro che abbiano effettuato segnalazioni all'OdV ai sensi del Capitolo 3, par. 3.4, del presente Modello, ed effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si siano rivelate infondate.

Ai predetti illeciti disciplinari sono applicabili le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- multa fino all'importo di 3 ore di paga e indennità di contingenza;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/01 – a seguito della condotta censurata.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Datore di lavoro.

In caso di archiviazione di un procedimento disciplinare ovvero di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello, dovrà essere data informazione all'OdV.

#### **4.3 Violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, dei Collaboratori esterni e dei Partner**

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti dalla stessa applicato. Al Dirigente potranno anche essere revocate le procure eventualmente conferite.

In ogni caso, delle procedure di accertamento delle violazioni del Modello e di irrogazione delle sanzioni ai Dirigenti dovrà essere informato l'OdV.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore, l'OdV informa l'Assemblea dei soci affinché prenda gli opportuni provvedimenti e adotti le misure più idonee previste dalla legge.

Ogni violazione da parte dei Collaboratori esterni o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di applicazione delle misure previste dal d.lgs. 231/01 da parte dell'Autorità giudiziaria.