



**Modello organizzativo di gestione e controllo  
ex D. LGS 231/01**

# **PARTE GENERALE**



	Motivazione	Data
1	Adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01	
2	Revisione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01	—
3	Revisione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01	—

## INDICE

<a href="#">DEFINIZIONI</a> .....	4
<a href="#">1. IL QUADRO NORMATIVO</a> .....	6
<a href="#">2. LA SOCIETA'</a> .....	11
<a href="#">3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</a> .....	16
<a href="#">4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA</a> .....	19
<a href="#">5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</a> .....	21
<a href="#">6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</a> .....	22
<a href="#">7. ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE</a> .....	28

## DEFINIZIONI

1 **"Ente" o "Società"**: la persona giuridica sottoposta al D.Lgs. n.231/2001.

Il presente modello concerne, in particolare, **Webbin. Srl**, con sede legale in Manfredonia (FG), via Arte del Tessuto, Lotto 170, CAP 71043.

2 **"Attività Sensibili" o "Aree a rischio"**: le attività e/o le aree di Webbin Srl, nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati-presupposto

3 **"Consulenti"**: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Webbin Srl ,in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

4 **"D.Lgs. n.231/2001 "** o il **"Decreto "**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni

5 **"Linee Guida "**: le Linee Guida per la costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, e successive modifiche e/o integrazioni

6 **"Modello"**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n.231/2001

7 **"Operazione Sensibile"**: operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività Sensibili

8 **"Organo Amministrativo" ovvero "Organo gestorio"**: oggi **Amministratore Unico**

9 **"Organi Sociali"**: Assemblea dei Soci di Webbin Srl, costituita dalla MAGIFE di Ciociola Matteo & c. SAS per l'80% del capitale sociale, da Forte Rossana per il 10% e Rinaldi Pasquale per il restante 10%

10 **"Organismo di Vigilanza" o "OdV"**: l'organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

11 **"P.A."**: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

12 **"Partner"**: le controparti contrattuali di Webbin Srl, quali, ad esempio, fornitori e distributori, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente, ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività Sensibili

13 **"Protocollo "**: procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale

14 **"Reati presupposto"**: le fattispecie di reato cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n.231/2001, anche a seguito di successive modificazioni ed integrazioni

15 **"Risk assessment"**: valutazione dei rischi aziendali

16 **"Stakeholders"**: soggetti che entrano in contatto con la società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare; all'interno di questa categoria sono compresi i soci, i collaboratori-dipendenti, i clienti, la comunità ed il mercato

17 **"Codice Etico"**: insieme di norme comportamentali adottate dalla Società, facente parte integrante del presente documento.



## 1. IL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 Il D.Lgs. 231/2001

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231, dell'8 giugno 2001, riguardante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha inteso adeguare la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali, così superando il tradizionale principio di irresponsabilità penale della persona giuridica, compendiato nel noto brocardo "*societas delinquere non potest*".

Invero, il tradizionale principio di personalità della responsabilità penale teneva indenni le persone giuridiche dalle conseguenze sanzionatorie - diverse ed ulteriori rispetto all'eventuale risarcimento del danno - derivanti dalla commissione di fatti penalmente rilevanti da parte degli amministratori, dei dipendenti e, in generale, dei soggetti che agissero in nome e per conto dell'Ente. A seguito della innovazione legislativa, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere nel procedimento penale inerente i reati commessi da amministratori e/o dipendenti nel suo interesse e/o a suo vantaggio.

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, infatti, ha introdotto a carico degli Enti un regime di responsabilità penale per alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La responsabilità amministrativa dell'ente, cioè, è distinta ed autonoma e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità prevista dal decreto, peraltro, si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

I soggetti destinatari della nuova disciplina sono, non solo gli enti forniti di personalità giuridica, ma anche le società e associazioni che ne sono prive.

Non rientrano nel novero dei predetti soggetti solo lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art.1).

### 1.2 Gli autori del reato

Secondo il D.Lgs. n.231/2001, l'Ente è responsabile per i reati commessi, a suo vantaggio o nel suo interesse, 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, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso (cd. soggetti in posizione apicale; art. 5, primo comma, lett. a, D.Lgs. n.231/2001);

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte di uno dei soggetti in posizione apicale (cd. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art.5, primo comma, lett. b, D.Lgs. n.231/2001).

Sono soggetti apicali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, i preposti a eventuali sedi secondarie, i direttori di divisione (sempre che siano dotati di autonomia finanziaria e funzionale) e, in genere, tutti i soggetti che "esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente".

Tra i soggetti sottoposti rientrano, invece, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti privi di autonomia finanziaria e funzionale, i collaboratori e ogni altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'ente in posizione di subordinazione.

Trattasi, dunque, in ogni caso, di soggetti in rapporto qualificato con l'ente.

Di contro, l'Ente non può essere chiamato a rispondere qualora le persone indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art.5, secondo comma, D.Lgs. n.231/2001).

La distinzione tra le summenzionate due categorie soggettive determina talune differenze in tema di graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto nonché di onere della prova.

Se, infatti, il reato presupposto è commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità, determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente, sicché si reputa che sia stata la società ad aver voluto il reato. Nel caso in cui il reato, invece, sia stato commesso da una persona posta alle dipendenze di un soggetto apicale, il reato viene ascritto soggettivamente all'ente in quanto l'ente stesso deve aver avuto al suo interno un difetto organizzativo. In questo caso, sulla scorta del disposto degli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, la dimostrazione della colpa organizzativa grava sull'accusa, in quanto non vige alcuna presunzione di immedesimazione dell'agente con l'ente.

### 1.3 L'interesse o il vantaggio per l'Ente

Ai fini dell'ascrivibilità in senso oggettivo del reato in capo all'ente, occorre che il reato sia stato posto in essere - dai soggetti in posizione apicale ovvero da coloro che sono sottoposti all'altrui direzione - "*nell'interesse o vantaggio della Società*" (art.5, primo e secondo comma, D.Lgs. n.231/2001). Pertanto, deve ritenersi che la responsabilità ricorra, non solo ove il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio - patrimoniale o meno - per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di un simile risultato, il fatto-reato si sia comunque realizzato nell'interesse della Società.

La Relazione governativa che accompagna il Decreto n.231/2001 attribuisce al vocabolo "*interesse*" una accezione soggettiva, corrispondente alla proiezione finalistica della condotta dell'autore, ovvero della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito: il soggetto in questione, infatti, deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente.

Secondo la più recente giurisprudenza, peraltro, la nozione di **interesse** dell'ente esprime la **proiezione soggettiva dell'autore materiale**, pur non coincidendo con un dolo specifico, atteso che il profilo psicologico non è imputabile all'ente. La sussistenza dell'interesse va accertata con un'analisi *ex ante*, su di un piano di oggettività, concretezza ed attualità. I caratteri essenziali dell'interesse, infatti, sono stati individuati nella *oggettività*, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; *concretezza*, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente

ipotetici e astratti, ma reali, a salvaguardia del principio di offensività; ed *attualità*, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene giuridico presidiato (*Ex plurimis*, Cass. Pen., 15 ottobre 2012, n. 40380)

Al sostantivo "**vantaggio**", invece, il Legislatore ha attribuito un significato di tipo oggettivo, inerente il **concreto risultato conseguito** per effetto della condotta posta in essere dall'agente: il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non volendo perseguire un interesse proprio dell'Ente, realizza comunque una condotta ed integra un evento, che si risolve in un vantaggio per la persona giuridica.

A differenza dell'interesse, l'accertamento del vantaggio - che, come detto, può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse - postula una valutazione *ex post*, dovendosi concretamente vagliare i risultati effettivi della condotta delittuosa.

## 1.4 Imputazione soggettiva

Per quanto concerne il criterio di imputazione, il decreto ha configurato un modello di colpevolezza concepita come *rimproverabilità soggettiva*, connessa al fatto che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quantomeno derivi da una **colpa di organizzazione**.

## 1.5 I reati presupposto

Il decreto 231 estende alle persone giuridiche l'applicabilità dei principi, di matrice penalistica, di legalità, tassatività ed irretroattività, sicché, ai fini dell'ascrivibilità della responsabilità in esame, è necessario che sia stato commesso, non qualsivoglia reato, ma un reato - consumato o tentato - espressamente contemplato nel c.d. "catalogo dei reati presupposto", individuati specificamente dalla norma, ovvero:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali ad es. malversazione, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica ai danni dello Stato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, etc. (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e di trattamento illecito di dati (accesso abusivo ad un sistema informatico e/o telematico, danneggiamento di sistemi informatici e telematici, etc. - art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- reati contro la fede pubblica, quali i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)
- reati societari, quali, ad es., i reati di false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, operazioni in pregiudizio dei creditori, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, etc. (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, previste nell'art. 25-quater.1;



- reati contro la personalità individuale, quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, etc. (art. 25-quinquies);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)

## 1.6 Le sanzioni applicabili

L'art.9, secondo comma, D.Lgs n.231/2001 disciplina le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, distinguendole in:

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

La sanzione pecuniaria e la confisca sono obbligatorie, dovendo essere sempre disposte in caso di condanna; le sanzioni interdittive - che, peraltro, possono essere applicate anche in sede cautelare - e la pubblicazione della sentenza di condanna sono, invece, eventuali.

In particolare, le sanzioni interdittive concernono l'interdizione dall'esercizio di attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi e l'art. 13 prevede che possano applicarsi solo in relazione a casi espressamente previsti dalla e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
- si sia in presenza di una reiterazione degli illeciti.

E' opportuno evidenziare, inoltre, la peculiare disposizione di cui all'art. 15 del Decreto, la cui ratio è evidentemente da ricercare nella salvaguardia degli interessi pubblicistici e, in primo luogo, nella tutela della occupazione. Invero, per gli Enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione possa provocare un grave pregiudizio all'occupazione, il giudice - anziché applicare una sanzione interdittiva temporanea in capo alla Società - ne ordina la prosecuzione mediante un commissario all'uopo nominato, per un tempo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata irrogata.

## 1.7 Le condizioni di esonero dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 D.Lgs. 231/2001 prevede una forma d'esonero dalla responsabilità, qualora l'Ente provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire gli illeciti penali considerati;
- b) ha affidato, ad un Organo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organo di Vigilanza;
- d) le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente il modello.

Come chiarito dalla più recente giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la "elusione fraudolenta" del modello organizzativo, quale esimente espressa dal Decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente, non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento dei protocolli e delle misure di sicurezza, idoneo a forzarne l'efficacia.

Nel caso, invece, di reati commessi dai soggetti subordinati - soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - l'art. 7 del Decreto prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa 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.

## 2. LA SOCIETA'

### 2.1 Descrizione generale

L'**azienda Webbin Srl** svolge attività di commercio all'ingrosso di materiali per l'informatica.

Nello specifico, come risultante da iscrizione presso la Camera di Commercio di Foggia, la Ditta ha per oggetto sociale l'esercizio delle seguenti attività:

- la fornitura di servizi telematici ed informatici al fine di veicolare con tecnologie multimediali comunicazioni per conto proprio e per conto di terzi;
- l'ideazione, la progettazione, la realizzazione e la fornitura di servizi di comunicazione e telematici;
- l'ideazione, la progettazione, la realizzazione e la fornitura di programmi radiofonici, televisivi e di pubblicazioni in genere mediante tecnologie multimediali;
- la commercializzazione di apparecchi, attrezzature ed accessori per la telefonia;
- l'utilizzo di banche dati in tutte le forme consentite;
- lo studio, la realizzazione e lo svolgimento di attività pubblicitaria con qualsiasi mezzo e modo;
- la lavorazione, la produzione e fornitura di *software* su misura secondo le esigenze e le direttive del cliente;
- l'elaborazione, la produzione e la fornitura di *software* già pronti;
- l'assemblaggio e la produzione di prodotti *hardware*;
- la consulenza sul tipo e la configurazione *dell'hardware* e del relativo *software* applicativo sulla base dell'esigenza e dei problemi del cliente e presentazione della soluzione ottimale;
- l'analisi, progettazione e programmazione di sistemi informatici integrati e consulenza circa la soluzione più economica alle esigenze ed alle direttive del cliente;
- l'elaborazione dati;
- la gestione e l'amministrazione di attrezzature informatiche altrui;
- la raccolta dati al fine di allestire banche dati e fornitura delle stesse;
- il commercio, la riparazione e manutenzione di sistemi informatici, computer e periferiche varie;
- la realizzazione di pagine web;
- la formazione sui principali applicativi *software*...

Il *core business* della società col tempo si è incentrato vendita all'ingrosso e al dettaglio di prodotti elettronici sia per il canale online [www.webbin.it](http://www.webbin.it) utilizzato prevalentemente da privati, sia con canali tradizionali utilizzato quasi esclusivamente da rivenditori ed altri grossisti.

In questo, l'azienda si avvale di 2 unità locali, presso la GEO LOGISTIK SR 2 di San Giorgio di Piano (BO), e la EL LOGISTICA SRL di Casnate con Bernate (CO).

Per quanto riguarda la struttura aziendale, si rimanda all'organigramma aggiornato, allegato al presente Modello Organizzativo.

### 2.2 Motivazioni all'adozione del Modello

Webbin Srl, al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nel compimento delle proprie attività attraverso un costante monitoraggio dei processi aziendali più sensibili, ha ritenuto necessario adottare un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** (di seguito

"Modello") conforme al Decreto Legislativo in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Webbin Srl ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del **Codice Etico**, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che lavorano per e con la Società (amministratori, dipendenti, clienti, fornitori, *partner*, ecc.), al fine di garantire l'osservanza, nell'espletamento delle proprie attività, di condotte caratterizzate da correttezza e trasparenza, in linea con i valori etico-sociali cui la Società medesima si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e prevenire, in tal modo, il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n.231/2001.

Webbin Srl è profondamente convinta che un congruo e trasparente utilizzo delle procedure codificate nel Modello possa contribuire ad una migliore gestione della Società, oltre che all'immagine e alla tutela della Stessa.

Il presente Modello è caratterizzato da un sistema di procedure organizzative e di attività di controllo, dirette a:

- **individuare le aree/i processi sensibili nell'attività aziendale**, con particolare riguardo a quelli che comportano un rischio reato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001;
- definire un **sistema dispositivo interno**, diretto ad organizzare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reato, da prevenire tramite:
  - un sistema di procedure formalizzate in appositi **protocolli**, funzionali a disciplinare in modo dettagliato le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori ove è possibile il concretizzarsi del rischio reato;
  - un **sistema di deleghe e procure aziendali** che garantisca una trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - un insieme di strutture organizzative conformi e idonee a controllare la correttezza dei comportamenti, che garantisca inoltre una regolare e strutturata attribuzione dei compiti e una opportuna separazione delle funzioni, assicurando in tal modo una reale attuazione degli assetti voluti dalla struttura organizzativa;
  - un'attività di **formazione** dei soggetti potenzialmente interessati, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n.231/2001 e, di conseguenza, una cultura della *legalità aziendale*, diversificata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui questi operano;
- individuare **processi formalizzati di gestione e controllo delle risorse finanziarie** nelle attività potenzialmente a rischio-reato;
- attribuire ad un **Organismo di Vigilanza** specifici compiti di verifica e di supervisione sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché di aggiornamento periodico.

Webbin Srl si è pertanto dotata di un Modello di organizzazione, al fine di:

- prevenire e/o limitare i rischi-reato connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la piena consapevolezza della possibile commissione di un reato nel caso di violazione dei protocolli formalizzati nel Modello, e delle conseguenti possibili sanzioni penali per la Società;
- individuare le regole per prevenire comportamenti illeciti contrari agli interessi aziendali (anche quando, apparentemente, la Società potrebbe trarne vantaggio), poiché si tratta di comportamenti in contrasto con i suoi principi etico - sociali e con le vigenti disposizioni di legge;

- riaffermare il ripudio di qualsiasi comportamento illecito o comunque contrario ai principi etico-sociali cui la Società si ispira;
- consentire alla Società - grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili - di prevenire eventuali prassi che possano agevolare la commissione dei reati.

## 2.3 Predisposizione e struttura del Modello

La predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ha seguito la seguente procedura:

1. individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, attuata attraverso il preliminare esame della documentazione aziendale (atto costitutivo, visura camerale, bilancio, verbali dell'assemblea, etc.);
2. svolgimento di una serie di interviste ai soggetti che operano nell'ambito della struttura aziendale (Organo Amministrativo, dipendenti della Società), dirette alla individuazione delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo delle stesse;
3. mappatura delle aree aziendali con selezione di quelle potenzialmente a rischio - *risk assessment* - e relativi suggerimenti/osservazioni;
4. redazione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
5. attuazione di un idoneo sistema di informazione e comunicazione a tutto il personale;
6. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
7. istituzione di un Organismo di Vigilanza che abbia le caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione;
8. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (cd. flussi informativi);
9. adozione di un Codice Etico, redatto in base alle disposizioni del D.Lgs. n.231/2001.

Dal punto di vista strutturale, invece, il Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone:

- di una **Parte Generale**, illustrativa dei principi e delle finalità cui si rivolge il Modello;
- di una **Parte Speciale**, predisposta per le diverse tipologie di reato, relativamente alle quali ravvisa la sussistenza di rischi per Webbin, nonché dei **relativi Protocolli**;
- dello **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**.

## 2.4 Le attività sensibili di Webbin Srl

All'esito delle attività di *risk assessment*, sono state ritenute maggiormente rilevanti, in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società, le seguenti "famiglie di reato":

- **reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto) e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto) e reati transnazionali (Legge 146/06);
- **reati societari** (art. 25-ter del Decreto);
- **reato di corruzione tra privati** (art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis del Decreto);
- **reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto);
- **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto);
- **reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto)
- **reati tributari e fiscali** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

L'esito delle attività di analisi, viceversa, ha portato a ritenere la minore rilevanza per la Società del rischio di commissione degli altri reati presupposto contemplati dal Decreto.

Del pari, il complesso dei presidi organizzativi e procedurali adottati dalla Società ai fini della prevenzione degli illeciti o, più in generale, per assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, è idoneo ad eliminare o minimizzare il rischio di commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

## 2.5 Adozione e comunicazione del Modello

L'**adozione del Modello** e del Codice Etico è stata attuata attraverso una procedura complessa, articolatasi in una serie di attività successive:

- predisposizione del Modello e dei relativi allegati come da indice;
- approvazione del Modello e dei relativi allegati, con delibera dell'Amministratore Unico; previa delibera dell'assemblea dei Soci.

Con il medesimo atto è stato inoltre istituito l'Organismo di Vigilanza e ne sono stati individuati e determinati i relativi poteri. A seguito della presa d'atto del Modello e dei relativi allegati, l'OdV ha formalizzato il proprio impegno al rispetto di tali documenti.

Il successivo aggiornamento del Modello sarà curato da Webbin Srl, attraverso l'attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che evidenzia il ricorrere di una delle seguenti situazioni:

- innovazioni normative o giurisprudenziali della disciplina della responsabilità degli Enti
- significative modifiche della struttura organizzativa o dell'attività della Società
- significative violazioni del Modello
- risultati dell'attività di *risk assessment* e verifiche sull'efficacia del Modello

che ne rendano necessaria l'implementazione. In questo caso, rappresentando il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo

comma, lettera a), D.Lgs. n.231/2001 - anche tutte le successive modifiche e integrazioni di carattere *sostanziale* saranno rimesse alla competenza dell'Assemblea dei Soci.

Webbin Srl promuove la **diffusione e conoscenza del Modello 231**.

In particolare, il Modello organizzativo, nella sua parte generale e nelle sue parti speciali, nonché il Codice Etico, sono diffusi all'interno e all'esterno della Società secondo le seguenti modalità:

- consegna di una copia integrale, anche su supporto informatico, ad ogni soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- consegna di una copia integrale, anche su supporto informatico, ad ogni soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
- messa a disposizione di una copia cartacea presso la sede operativa della Società;
- consegna di una copia integrale, anche su supporto informatico, ai nuovi dipendenti, al momento della relativa assunzione.
- pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito aziendale.

Il Modello ed il Codice Etico sono altresì comunicati a tutti i soggetti terzi ed a qualunque altro interlocutore della Società, che sarà tenuto al rispetto delle relative previsioni.

## 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 Natura dell'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 disciplinano le condizioni di esonero dalla responsabilità per l'Ente, in caso di commissione dei reati indicati nel Decreto: particolare rilievo, in merito, assume l'**istituzione di un Organismo di Vigilanza** – di seguito **OdV** – dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia, la corretta applicazione e l'aggiornamento del Modello.

E' opportuno precisare, così come stabilito nella Relazione al D.Lgs. 231/2001, che l'OdV deve essere interno alla Società, ma distinto dagli altri Organi Sociali, poiché tale Organismo ha il compito di svolgere attività che, se per un verso presuppongono una conoscenza delle dinamiche aziendali e della struttura societaria, per altro verso richiedono una posizione di terzietà rispetto alla Società. Tale condizione appare necessaria in quanto anche gli Organi Sociali dovranno essere destinatari dell'attività di controllo e vigilanza demandata all'Organismo su indicato.

L'Organismo di Vigilanza deve essere altresì dotato di continuità e stabilità d'azione, in conformità alle Linee Guida emanate da Confindustria, e deve assicurare un'adeguata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali, puntualizzandosi, al riguardo, che a tale Organo non dovranno essere attribuiti compiti tali da limitarne l'obiettività di giudizio e l'imparzialità.

E' opportuno sottolineare, da ultimo, che l'OdV è responsabile nei confronti dell'Ente nel caso di violazione del dovere di segretezza.

### 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei seguenti requisiti:

**AUTONOMIA E INDIPENDENZA** L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, deve assicurare autonomia nelle iniziative, in modo particolare nei controlli, e non deve subire nessuna forma di condizionamento da parte di qualunque componente della Società (in particolare dell'Organo dirigente). Infatti, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente"*.

Per tali ragioni, l'OdV avrà un dovere consuntivo solo nei confronti del vertice aziendale, rappresentato dall'Organo amministrativo e dall'Assemblea dei Soci.

Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, *"è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello"*.

Al riguardo, va precisato che le verifiche da parte dell'OdV rappresentano una attività particolarmente significativa e, pertanto, è necessario che le stesse si sostanzino in controlli periodici e ripetuti.

Inoltre, è opportuno che l'OdV sia dotato di un *budget* di spesa annuale adeguato a garantire l'espletamento delle proprie attività.



Affinché vengano garantiti i requisiti di indipendenza e di autonomia, l'OdV, sia al momento della nomina sia per tutta la durata della carica, non deve:

1. rivestire incarichi esecutivi all'interno dell'Ente;
2. svolgere funzioni operative o di *business* all'interno dell'Ente;
3. intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Ente, ovvero con società controllate o collegate, nè intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Amministratore Unico;
4. avere rapporti o far parte del nucleo familiare dei componenti l'Organo Amministrativo, considerando al riguardo nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente e dai parenti ed affini entro il quarto grado;
5. possedere partecipazioni o quote nel capitale della Società;
6. mantenere i requisiti di onorabilità sopra indicati.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione in cui si attesti la compatibilità di tale carica con i requisiti di indipendenza; inoltre, ove insorgessero nuove cause d'incompatibilità, gli stessi sono tenuti a comunicarle immediatamente all'Organo Amministrativo e all'Assemblea dei Soci.

Infine, l'OdV non deve trovarsi in conflitto di interessi, anche indiretto, in relazione alle attività dell'Ente.

**PROFESSIONALITÀ** Affinché l'OdV possa svolgere efficacemente l'attività assegnatagli, deve essere provvisto di competenze atte ad assicurare efficaci attività ispettive; deve, inoltre, essere dotato di specifiche conoscenze tecniche relativamente all'intera materia disciplinata dal D.Lgs. n.231/2001.

**ONORABILITÀ** Affinché l'operato e i giudizi dell'OdV vengano considerati autorevoli e imparziali, è necessario provvedere alla nomina di soggetti privi di precedenti penali e che non siano stati dichiarati falliti.

**CONTINUITÀ D'AZIONE** L'OdV – nel rispetto del proprio Statuto, che è parte integrante del Modello – dovrà calendarizzare le attività da svolgere, verbalizzare le riunioni e disciplinare i flussi informativi dalle strutture aziendali nei propri confronti, effettuare periodicamente verifiche ispettive, nonché informare i vertici aziendali.

Lo Statuto dell'OdV ne disciplina le modalità di nomina e revoca, nonché i poteri e l'attività (parte III del presente Modello).

### 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Webbin Srl è affidato, in generale, il compito di:

- vigilare sull'adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari interni alla Società e di promuovere la stessa osservanza anche da parte dei soggetti terzi (consulenti, fornitori, ecc.);
- curare l'aggiornamento del Modello in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, del quadro normativo di riferimento o a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni.

Per il dettaglio delle funzioni e dei poteri conferiti all'OdV, si rinvia alla parte III del presente Modello (Statuto Organismo di Vigilanza).

### 3.4 Nomina, durata in carica, revoca e decadenza dell'OdV

Si rinvia alla parte III del presente Modello (Statuto Organismo di Vigilanza).

### 3.5 Comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza

Si rinvia alla parte III del presente Modello (Statuto Organismo di Vigilanza).

### 3.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Si rinvia alla parte III del presente Modello (Statuto Organismo di Vigilanza).

### 3.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Si rinvia alla parte III del presente Modello (Statuto Organismo di Vigilanza).

### 3.8 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Tutto quanto sopra considerato ed in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. n.231/2001, l'Amministratore Unico di Webbin Srl nomina O.d.V. di Webbin l'**Avvocata LOCAPUTO MARIPIA**, ritenendo che le professionalità e le competenze dalla stessa espresse consentano - anche tenuto conto delle dimensioni e dell'attività dell'Ente - il ricorso a un Organismo monocratico.

## 4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 I flussi

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è uno degli strumenti necessari per garantire un'efficiente attività di vigilanza da parte dell'OdV su adeguatezza, osservanza ed efficacia del Modello, nonché per consentire l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che abbiano reso possibile l'eventuale verificarsi di reati previsti dal Decreto.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali, ogni informazione utile riguardo l'attuazione del Modello.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello medesimo sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi; -la realizzazione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali variazioni nella struttura organizzativa e nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni del sistema di deleghe e procure;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, azioni, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- avvio di interventi di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) nell'ambito delle attività a rischio.

### 4.2 Segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello

Le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello devono essere indirizzate all'OdV di Webbin Srl.

L'Organismo di Vigilanza, anche al fine di ottemperare alla Legge 179/2017 in materia di *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato"*, agisce in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurandone altresì la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuta e verifica le segnalazioni ricevute e, a tal fine, effettua, se del caso, attività istruttoria, ponendo in essere ogni altra ulteriore attività consentitagli dalle proprie prerogative.

L'OdV, se lo ritiene necessario ed opportuno, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e conserva in un apposito registro le segnalazioni ricevute e le motivazioni che hanno portato a non procedere ad una specifica indagine.

In caso di riscontrata violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza attiva il soggetto o la funzione aziendale competente per il procedimento disciplinare.

La Società, al fine di facilitare l'inoltro delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato una apposita casella di posta elettronica.

Le segnalazioni possono anche essere inoltrate all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza Webbin Srl, presso la sede legale in Manfredonia (FG), via Arte del Tessuto, Lotto 170, CAP 71043 o al suo indirizzo mail all'uopo attivato.

## 5. FORMAZIONE e DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 5.1 Formazione del personale

Webbin Srl, sentito l'Organismo di Vigilanza, si impegna ad organizzare la **formazione del personale sui principi e sulle problematiche inerenti la responsabilità amministrativa degli Enti**, a partire dalle previsioni normative del Decreto e ai contenuti del Modello.

L'attività di formazione, di cui è periodicamente informato l'Organismo di Vigilanza, si svolge secondo uno specifico programma, conforme alla carica rivestita da ciascun dipendente, al livello di rischio dell'area in cui lo stesso opera, nonché alle eventuali funzioni di rappresentanza rivestite all'interno di Webbin Srl.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e l'Unità addetta alle Risorse Umane monitora che il percorso formativo sia effettivamente fruito. La tracciabilità della partecipazione alle sessioni di formazione sul Decreto n. 231/2001 è assicurata dalla registrazione della presenza nell'apposito modulo e, ove venga svolta in modalità e-learning, dall'attestato di fruizione. Tali documenti sono conservati a cura dell'Unità Risorse Umane. Eventuali sessioni formative di aggiornamento sono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello e al Codice Etico, in dipendenza dell'entrata in vigore o della integrazione di disposizioni normative di rilevante interesse per l'attività della Società o nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, per la complessità della tematica, l'impiego dei mezzi di informazione aziendale telematica.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare secondo le regole indicate nel capitolo dedicato al sistema sanzionatorio.

### 5.2 Informativa a collaboratori esterni e partner commerciali

Webbin Srl promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti, i fornitori e, in generale, con tutti i soggetti esterni che intendano stipulare un contratto con la Società.

Al tal fine, la società l'inserimento in ogni nuovo contratto che sarà stipulato successivamente all'adozione del presente Modello una apposita clausola che obblighi consulenti esterni, partner commerciali clienti e fornitori a prendere atto del Modello ed a rispettarne le prescrizioni per quanto di propria competenza. Tale clausola prevede sanzioni di natura contrattuale, quali la risoluzione di diritto e con effetto immediato del contratto, nell'ipotesi di violazione del Codice Etico o della presente Parte Generale del Modello.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO

### 6.1 Principi generali

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci che si riverberino sulla società stessa, **qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà** (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Per violazione /inosservanza del Modello, si intende:

- la **violazione dei principi espressi dal Codice Etico** che prevedono il generale divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la **violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo** (Cfr. infra, *Modello organizzativo – Parte speciale*);
- la **violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008** applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti e richiamati all'interno del "Protocollo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" e delle Procedure vigenti in materia che si richiamano integralmente;
- la **violazione degli obblighi informativi verso l'OdV**, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi la **mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero** di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure.

In particolare, si ricorda che il Modello organizzativo prevede nella parte generale la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Strutture aziendali e territoriali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della Società;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/2001;
- la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite;

- la mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01, ivi compresa la mancata compilazione del questionario di valutazione di fine corso;
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio, nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'**art. 133 c.p.**, taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni sono suddivise in:

- **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.
- **violazione grave /mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01.
- **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Per il *discrimen* tra irregolarità lieve, grave o gravissima, dovranno essere considerati i seguenti **parametri di valutazione:**

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

## 6.2 Procedura di accertamento e verifica delle violazioni

### 6.2.1. Segnalazioni

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento, a tutela dell'integrità della Webbin Srl, sono tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Referente/coordinatore, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza, secondo apposita procedura, qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento, così contribuendo attivamente all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società stessa e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

Il referente/coordinatore, se ritengono che vi siano ragioni sufficienti per ritenere fondata la segnalazione, la trasmettono immediatamente all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso è fatto obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni e l'anonimato del segnalante.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, è dato impulso alla procedura di accertamento secondo le modalità definite nel paragrafo seguente. Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, la Direzione provvede ad individuare ed irrogare la sanzione disciplinare applicabile.

### 6.2.2 Accertamento

Alla notizia di una violazione, viene avviata la procedura di accertamento della fondatezza della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel totale rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità e con il coinvolgimento, qualora necessario, delle competenti autorità aziendali al fine di effettuare ogni attività ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- garantire la riservatezza delle informazioni acquisite fino all'esito delle verifiche sulla segnalazione, pena la decadenza dal ruolo ricoperto;
- tutelare la riservatezza del segnalante e garantire che lo stesso non subisca ritorsioni a seguito della segnalazione;
- archiviare in apposito archivio protetto tutti i documenti inerenti la violazione ed il suo esito;
- avviare tempestivamente un'istruttoria per accertare la sussistenza della violazione;
- raccogliere dichiarazioni e testimonianze;
- richiedere l'applicazione di sanzioni anche per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- proporre all'Amministratore l'applicazione del sistema sanzionatorio.

L'omissione o la falsificazione delle informazioni relative a presunte violazioni integrano ulteriori violazioni sanzionabili.

### 6.2.3 Conclusione istruttoria

L'istruttoria deve completarsi entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione. Qualora la vicenda fosse particolarmente complessa ed i tempi non fossero sufficienti, l'Organismo di Vigilanza, previa comunicazione per iscritto all'Amministratore, può usufruire di ulteriori 60 giorni per completare l'istruttoria.



Nel caso di infondatezza, si procede all'archiviazione della segnalazione e all'avvio di un procedimento disciplinare per gli autori di segnalazioni meramente diffamatorie effettuate con dolo e colpa grave.

Viceversa, nel caso di sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza procede a:

- contestare, in forma scritta, la violazione all'interessato; indicando in modo preciso e circostanziato gli elementi su cui è basata;
- attendere cinque giorni per permettere all'interessato di presentare, anche verbalmente, le proprie giustificazioni, con facoltà di avvalersi di assistenza esterna di rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o a cui conferisce mandato;
- valutare la difesa presentata (l'OdV ha 15 giorni lavorativi di tempo per valutare la difesa);
- concludere il procedimento con un atto, iscritto e con adeguata motivazione, di accertamento della violazione;
- richiedere alla Società di comminare adeguata sanzione in conformità al Sistema Sanzionatorio in vigore ed alle prescrizioni di legge o rimandare agli Organi Sociali la decisione sull'azione da intraprendere;
- qualora se ne ravvisi l'esigenza, proporre gli aggiornamenti della valutazione dei rischi 231 e del Modello Organizzativo.

Tanto le sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti, quanto le sanzioni a carico di Sindaci, consulenti, fornitori o partner commerciali sono irrogate dall'Ente previo parere dell'OdV.

In ogni caso, l'irrogazione di una sanzione è comunicata all'OdV.

### **6.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dirigenti**

Ai dipendenti che violano il Modello, ferma restando la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono irrogabili le sanzioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

In particolare, le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale, per le mancanze lievi;
- richiamo per iscritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Detti provvedimenti saranno adottati dall'azienda da parte della funzione Risorse Umane, nelle forme previste dal CCNL vigente e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Copia degli atti relativi ai procedimenti disciplinari aperti su segnalazione o raccomandazione dell'Organismo di Vigilanza deve essere fornita, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza stesso.

## 6.4 Sanzioni nei confronti dell'Amministratore e del Sindaco

In caso di violazioni delle norme e delle procedure del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa l'Organo di Controllo, il quale adotta gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare, possono essere irrogate sanzioni disciplinari nei confronti dell'Amministratore, nei seguenti casi:

- violazione dei principi espressi dal codice etico
- violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo
- violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV.

Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello organizzativo, dai protocolli, dalle procedure.

In particolare, si ricorda che il Modello Organizzativo prevede nella parte generale la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della società;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/2001.
- la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite
- ogni altra informazione, dato o documento a disposizione dei consiglieri e/o dei sindaci che possano essere rilevanti ai fini dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e del Modello organizzativo della Società;
- la mancata partecipazione e frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs.231/01, ivi compresa la mancata compilazione del questionario di valutazione di fine corso;
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo;
- ogni altra violazione grave tale da configurare un notevole inadempimento ovvero tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società;
- noncuranza delle proposte dell'OdV di aggiornare/modificare il Modello organizzativo. Per "non curanza" si intende la mancata trattazione della segnalazione di aggiornamento/modifica del Modello organizzativo;
- coinvolgimento in procedimenti penali per i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001.

Nell'ipotesi di violazioni commesse dall'Amministratore, l'OdV renderà edotta l'Assemblea dei soci affinché adotti la sospensione temporanea.

Nell'ipotesi di violazioni commesse dall'Organo di controllo, l'OdV renderà edotto l'Amministratore Unico e l'assemblea dei soci affinché adotti la sospensione temporanea ovvero la revoca dell'incarico.

La sanzione verrà scelta e commisurata dall'Assemblea dei soci in relazione alla gravità del fatto in concreto verificatosi ed al pregiudizio che potrebbe derivarne alla Società.

## **6.5 Misure nei confronti dei Fornitori, Partner, Consulenti, Collaboratori, Subappaltatori**

Qualora fornitori, *partner*, consulenti, collaboratori o subappaltatori dovessero porre in essere condotte in contrasto con i principi indicati nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e di Comportamento di Webbin Srl, tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, si potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

## 7. ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

### 7.1 Verifiche periodiche del Modello

L'O.d.V svolge costantemente attività di vigilanza al fine di verificare l'effettività del Modello, ossia la sua concreta applicazione da parte dei soggetti destinatari delle norme ivi indicate, nonché l'adeguatezza delle disposizioni in esso contenute rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001.

In particolare, l'attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza è deputata ad assicurare la conformità del Modello alle disposizioni di legge vigenti, la corretta individuazione delle aree di rischio e la verifica costante dell'efficacia delle prescrizioni dallo stesso delineate.

L'attività di verifica interna è coordinata dall'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente avvalersi anche di dipendenti e collaboratori dell'Ente o di consulenti esterni, fatta eccezione per i soggetti funzionalmente dipendenti dagli organi soggetti all'attività di controllo.

Tali attività sono compiutamente descritte nel piano di lavoro annuale adottato dall'Organismo di Vigilanza, che contiene l'indicazione dei seguenti elementi:

- la cadenza delle verifiche interne;
- l'individuazione delle aree aziendali soggette a controllo;
- i flussi informativi relativi ai controlli eseguiti;
- le attività formative volte a sanare eventuali anomalie riscontrate.

Il piano di lavoro è definito tenendo conto del rischio di commissione dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 e dell'esito dei controlli precedenti.

In ogni caso, possono essere eseguiti controlli straordinari, anche non contemplati nel piano di lavoro, nel caso di modifiche dell'assetto organizzativo dell'Ente ovvero di segnalazioni specifiche.

I risultati dell'attività di controllo sono verbalizzati secondo le modalità previste nel Modello.

L'Azienda si impegna ad adottare ogni iniziativa volta a modificare ed aggiornare il Modello alla stregua dei riscontri rivenienti dall'attività di controllo.

### 7.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

La Società può deliberare l'aggiornamento del Modello, ove ciò si renda necessario all'esito di **modifiche normative** oppure per l'inadeguatezza dello stesso rispetto al conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'Organismo di Vigilanza può proporre l'**adozione di modifiche o integrazioni** mediante la trasmissione di un parere motivato all'Organo Amministrativo e all'Assemblea dei Soci.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di apportare al Modello integrazioni o modifiche di natura meramente formale.

Tutte le modifiche o integrazioni del Modello devono essere comunicate ai dipendenti, nonché all'Organo di Controllo, consulenti esterni, principali *partner* commerciali e fornitori per quanto, rispettivamente, di loro competenza.