Modello di organizzazione, gestione e controllo

PARTE GENERALE

Sistema di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

VMWAY SRL

Rev.4
06/09/2024

CRONOLOGIA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	OGGETTO DELLA MODIFICA	Redatto da R231	Approvato da Direzione
0	24/12/2019	Modello – Parte Generale Prima emissione		
1	20/01/2020	Modello – Parte Generale aggiornato al ***DL 124/2019*** conv. in ***L. 157/2019***		
2	31/03/2021	Modello – Parte Generale aggiornato al D.Lgs. 75/2020		
3	15/11/2021	Modello – Parte Generale e Parti Speciali aggiornate nelle aree a rischio e nei presidi esistenti		
4	6/09/2024	Aggiornamento normativo e modifiche strutturali		

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE 3

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E LINEE GUIDA DEL CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI 17

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 20

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 22

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO 32

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 35

7. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E CERTIFICAZIONI ISO 36

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società, associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del Decreto al momento in cui si scrive riguardano:

a) L'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare possono essere:

1. persone fisiche che rivestono posizione di vertice ("*apicali*") (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei oggetti sopraindicati (sub apicali).

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

b) ***La tipologia dei reati previsti***:

1) reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto ;

2**) delitti informatici e trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24 bis del Decreto;

3) delitti in materia di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24 ter del Decreto;

4) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 bis del Decreto;

5) delitti contro l'industria ed il commercio, richiamati dall'art. 25 bis 1 del Decreto;

6) reati societari, richiamati dall'art. 25 ter del Decreto;

7) delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25 quater del Decreto;

8) reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamato dall'art. 25 quater 1 del Decreto;

9**) delitti contro la personalità individuale**, richiamati dall'art. 25 quinquies del Decreto;

10) reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse), richiamati dall'art. 25 sexies del Decreto;

11) reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25 septies del Decreto;

12) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, richiamati dall'art. 25 octies del Decreto;

13) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25 novies del Decreto;

14) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25 decies del Decreto;

15) reati ambientali, richiamati dall'art. 25 undecies del Decreto;

16) reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25 duodecies del Decreto;

17) reati di razzismo e xenofobia, richiamati dall'art. 25 terdecies del Decreto;

18) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25 quaterdecies del Decreto;

19) reati aventi carattere transnazionale, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;

20) reati tributari, richiamati dall'art. 25 quinquiesdecies del Decreto;

21) reati di contrabbando, richiamati dall'art. 25 sexiesdecies del Decreto;

22) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, richiamati dall'art. 25 octies.1 del Decreto;

23) delitti contro il patrimonio culturale, richiamati dall'art. 25 septiesdecies del Decreto;

24) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, richiamati dall'art. 25 duodevicies del Decreto.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive (di cui si dirà nei successivi paragrafi) sono ridotte da un terzo alla metà.

Come precisato dal medesimo art. 26, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In ultimo, va rilevato che:

a) l'Ente è responsabile anche nel caso di inosservanza delle sanzioni interdittive, e cioè qualora, essendo stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti ad esse inerenti (art. 23 del Decreto);
b) ai sensi dell'art. 4 del Decreto, nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2 Sanzioni

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

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e

specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).
Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

1.3 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti (ex art. 5 comma 1 lett.a) in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui all'art. 5

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

comma 1 lett. (a), l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che il Modello possa essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità del modello a prevenire i reati.

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente; nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo divigilanza.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *Linee Guida* emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate nel giugno 2021, di seguito le "Linee Guida", nonché al vademecum rinvenibile dalla sentenza GIP Milano 17 novembre 2009.

Il percorso indicato dalle linee guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle *aree a rischio*, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati; per i criteri e le metodologie applicate alle suddette attività, nonché per i risultati che ne sono derivati, si faccia riferimento alla Parte Speciale del presente Modello "Analisi e gestione dei rischi".
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Inoltre, le suddette linee guida sono state di recente aggiornate – specificamente nel giugno 2021 – attraverso l'introduzione di modifiche rilevanti alle metodiche di predisposizione e realizzazione dei Modelli ex D. Lgs n. 231/2001.

In via di estrema sintesi, le principali novità introdotte riguardano:

1. la previsione di un capitolo relativo alla "*individuazione dei rischi e protocolli"* ed alla trattazione del **sistema integrato di gestione dei rischi,** che massimizza la razionalizzazione delle attività evitando duplicazioni con riferimento alle verifiche da effettuare e, nel contempo, migliora l'efficacia e l'efficienza dei *compliance programs;*
2. l'inserimento del **sistema di controllo ai fini della *compliance* fiscale –** sulla scia delle novità legislative in tema di reati tributari, varate dal legislatore del 2019 – al fine di implementare il sistema 231 attraverso il monitoraggio costante dei sistemi di rilevazione, gestione e controllo del rischio fiscale;
3. l'implementazione dei flussi di informazione tra gli Organi di controllo, in entrata ed in uscita, per agevolare l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle proprie funzioni, ma anche per incrementare l'utilizzo dello strumento del *Whistleblowing* da parte del personale dipendente e dirigente della Società.

Le componenti più rilevanti del **sistema di controllo preventivo dei reati dolosi** proposto da Confindustria ed adottato da VMWAY SRL sono:

CODICE ETICO: espressione di una determinata scelta aziendale, esso individua i valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi e costituisce la base su cui si impianta l'intero sistema di controllo preventivo. Il codice etico contiene la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché

il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici.

SISTEMA ORGANIZZATIVO: l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti sono adeguatamente chiare e formalizzate, e vengono costantemente aggiornate. Attraverso il proprio sistema organizzativo VMWAY SRL mantiene traccia della copertura temporale degli incarichi.

SISTEMA INFORMATIVO: lo svolgimento delle attività poste in essere dalla VMWAY SRL è regolamentato da procedure manuali e/o informatiche che stabiliscono opportuni punti di controllo. Lo strumento di controllo principale è comunque rappresentato, unitamente alla contrapposizione di funzioni, dalla separazione dei compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di ogni processo a rischio. Le prassi operative sono periodicamente aggiornate e tengono costantemente in considerazione le variazioni o le novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA: attraverso un dettagliato sistema di deleghe i poteri autorizzativi e di firma vengono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali dei singoli, VMWAY SRL definisce preliminarmente in modo chiaro ed univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo cura di rispettare la normativa relativa alla forma prescritta per le procure, anche in relazione all'opponibilità delle stesse a terzi.

La delega costituisce lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione e, a tal fine, include una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

La documentabilità del sistema di deleghe adottato dalla VMWAY SRL garantisce una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE : Il codice etico, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure e le prassi, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisce a dare trasparenza nell'operare quotidiano è oggetto di comunicazione diffusa ed adeguata a tutti i pertinenti livelli dell'organizzazione.

La comunicazione è capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

L'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello è garantito a tutti i livelli, anche attraverso strumenti di informatici.

Un adeguato programma di formazione, modulato in funzione dei livelli dei destinatari, illustra le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. I dettagli relativi

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

alle attività di "Formazione e addestramento" sono riportate nell' apposita procedura "Gestione del Personale e della Formazione"
VMWAY SRL promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.
A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che VMWAY SRL ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

SISTEMI DI CONTROLLO INTEGRATO: considerano tutti i rischi operativi, in particolare quelli relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.
Opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato sono stati definiti nell'ambito dell'intero sistema di gestione della VMWAY SRL e si precisa che le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, sono state identificate anche in fase di implementazione dei rispettivi sistemi di gestione e che sono state adottate opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati in detti ambiti.
I processi di risk assessment interni sono definiti all'interno della Parte Speciale "Analisi e gestione dei rischi".

Fermo restando quanto precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, le Linee Guida contengono alcune indicazioni specifiche relativamente ai **sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente**.
Per detti aspetti si faccia riferimento alla Procedura "Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" ed alla Procedura "Art. 25-undecies Reati ambientali".

2.1 Principi di controllo

I principi di controllo che sono alla base del sistema implementato dalla VMWAY SRL sono:

"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni operazione è predisposto un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Più in generale valgono i principi secondo cui:

- A nessuno vengono attribuiti poteri illimitati.
- I poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.
- I poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e vengono opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.

"I controlli devono essere documentati".

Il sistema di controllo prevede che l'effettuazione e gli esiti dei controlli vengano opportunamente documentati.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità del presente Modello. Questo infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Motivazioni dell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello di Gestione e Controllo Anticrimine – ritenuta dal Tribunale di Milano con sentenza 1774 del 2008, doverosa per prevenire la responsabilità da reato dell'ente introducendo un principio di responsabilità dell'amministratore per la mancata adozione del Modello stesso - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri

soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner e collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

3.2 Finalità del Modello

Il Modello predisposto da VMWAY SRL si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/ processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono, tra l'altro, ricompresi:
    a) un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della Società;
    b) un sistema di deleghe di funzioni e poteri di firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
    c) procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta attribuzione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di VMWAY SRL nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di VMWAY SRL che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che VMWAY SRL non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui VMWAY SRL intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.3 Struttura del Documento

Il presente documento (Modello) è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per l'approfondimento di alcune tematiche ritenute rilevanti.

3.4 Adozione e Gestione del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza della Direzione di VMWAY SRL.

La stessa Direzione ha la responsabilità, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di modificare e/o integrare il presente Modello per effetto di nuove disposizioni normative che apportano variazioni al Decreto 231/01.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

La costituzione ed il funzionamento di un Organismo di Vigilanza, cui affidare "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" (d.Lgs. 231/01. art. 6, co. 1, lett. b), è uno dei requisiti indispensabili per garantire che il modello di organizzazione sia efficacemente

attuato e per liberare l'ente da ogni responsabilità nel caso di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

Usando le parole di Confindustria: "L'affidamento di detti compiti (*vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento*) all'Organismo ed ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La "complessità e onerosità dei compiti" assegnati all'OdV infatti, è ulteriormente gravata dalla varietà delle materie di competenza, dai frequenti aggiornamenti normativi e dall'esigenza -imprescindibile- di adattare la propria azione ai reali meccanismi operativi delle aziende in cui l'Organismo è chiamato ad operare.

A questo punto, prima di analizzare i *requisiti ai quali deve uniformarsi l' OdV*, riteniamo opportuno definire e condividere il *concetto di "controllo".*

Il controllo è una contromisura al rischio.

Esso agisce sulla probabilità di accadimento o sull'impatto, riducendoli.

Se agisce sulla *probabilità di accadimento* interviene necessariamente sulle cause della minaccia. In altri casi - si pensi agli eventi di origine esterna - non si può intervenire sulla probabilità, ma soltanto *sulle conseguenze (impatto*), cercando di fare in modo che esse siano meno severe.

In taluni casi la contromisura è di carattere sostitutivo, come nei contratti assicurativi, quando l'evento dannoso che appunto si verifica viene compensato per somma equivalente.

Il rischio si può gestire, riducendo probabilità o impatto o entrambe le dimensioni, ma non si può eliminare.

Esistono molteplici classificazioni proposte per i controlli. Per esempio, si può classificare il sistema di controllo secondo le dimensioni dell'ambito di operatività del controllo stesso, definiti per comodità livelli di operatività del controllo.

- **Livello strategico**: il controllo opera *sulle decisioni*, ad esempio relative all'accettazione, al trasferimento e/o al controllo del rischio;
- **Livello organizzativo**, il controllo opera *sui comportamenti* (normandoli), ad esempio definendo e proceduralizzando le regole, le linee guida, le procedure, i ruoli e le responsabilità, la prassi consolidata;

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

- **Livello manageriale**, il controllo opera *sui risultati*, ad esempio prevedendo la supervisione e il monitoraggio da parte dei manager responsabili;
- **Livello procedurale**, Il controllo opera sulla linea di produzione e pertanto *sugli input e sugli output delle attività*, come ad esempio il confronto tra documenti o l'approvazione;
- **Livello applicativo**, il controllo opera *sulle informazioni e sui dati*. Può considerarsi una specificazione del caso precedente; esempi rilevanti sono la validazione, il confronto tra dati; il controllo, di tipologia applicativo-informatica.

La valutazione dei controlli, in ogni caso, è sempre di duplice natura. Le dimensioni di interesse sono infatti l'adeguatezza e l'efficacia di un controllo:

- **l'adeguatezza** è l'idoneità del sistema di controllo a ridurre la probabilità di accadimento della minaccia o a ridurre le conseguenze avverse, da solo o in combinazione con altri controlli posti più a monte o più a valle nel processo;
- **l'efficacia** è la dimostrazione dell'effettivo funzionamento nel caso concreto, con la periodicità prevista e con la dimensione o ambito di applicazione previsto.

Un controllo riduce il rischio soltanto se dimostra di essere efficace, ovvero di funzionare come era nelle attese. La maggiore adeguatezza di un controllo rispetto ad un altro similare o con gli stessi obiettivi si ripercuote inevitabilmente sulla capacità di riduzione del rischio. Ma l'adeguatezza - ovvero l'idoneità di un controllo a gestire un rischio- non è un sostituto dell'efficacia del controllo, unica misura concreta che determina il successo delle azioni previste per il contenimento del rischio e per preservare la propria capacità aziendale di raggiungimento dei risultati.

Mutuando un principio economico classico, anche i controlli - quando sono orientati a gestire lo stesso rischio - hanno un ***beneficio marginale decrescente***; il sovradimensionamento dei controlli non porta generalmente ad un beneficio complessivo superiore ad un adeguato disegno organizzativo, ma porta probabilmente ad un peggioramento del costo complessivo e all'inevitabile irrigidimento delle attività.

A questo punto, chiarito e condiviso il concetto di controllo, possiamo passare ad analizzare, secondo le disposizioni delle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'OdV – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto. Esse sono così identificabili:

- autonomia e indipendenza,
- professionalità,
- continuità d'azione.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una indipendenza gerarchica la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero la Direzione.

b) Professionalità

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

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

A tali caratteristiche si aggiungono quelle specificate nella ***sentenza del GIP di Milano 19 novembre 2009*** e cioè che:

*1) Il modello deve prevedere che i componenti dell'*organo di vigilanza *posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale .*
2) Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabili
L'Organo di Governo di VMWAY SRL **conferirà** l'incarico di svolgere la funzione di Controllo ad un cd. Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto. L'organismo sarà monocratico, pertanto costituito da un membro.

Tutti saranno generalizzati nell'atto di nomina.

Di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza si allegheranno i curricula, precisando che i requisiti stabiliti sono perfettamente rispettati.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, si potrà avvalere di altre Funzioni aziendali di VMWAY SRL e/o di professionisti esterni che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate. Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, VMWAY SRL dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'OdV, saranno disciplinati da un apposito Statuto che, nel rispetto del richiamato principio di indipendenza, è formulato ed approvato dallo stesso Organismo di Vigilanza.
La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita in 3 anni/esercizi, rinnovabili. I membri dello stesso decadono al perdere dei requisiti e/o delle qualità sulla base dei quali è avvenuta la nomina.

Il compenso sarà determinato a seguito di trattativa con i singoli professionisti. L'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente alla Direzione.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come detto, alla presenza dei requisiti previsti, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali – a titolo esemplificativo - relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere. In tale contesto, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto l'Amministratore di VMWAY SRL e delle sue controllate se presenti;
- intrattenere, direttamente o indirettamente (con esclusione di incarichi professionali in relazione ai sistema di ambiente, sicurezza e qualità), relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con VMWAY SRL con Società controllate, anche future e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni in VMWAY SRL o società controllate o collegate, anche future, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza delgiudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- la presenza di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septiesdecies C.C..

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, sono di seguito indicate le modalità di revoca dei poteri connessi a tale incarico.

La revoca, ad uno o più dei componenti dell'OdV, dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un apposito Atto di Determina della Direzione e sentiti gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa " di revoca dei poteri connessi con l'incarico di Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello ex D.lgs. 231/01 e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 o reati della stessanatura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'OdV.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, la Direzione di VMWAY SRL, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

La Direzione potrà disporre la sospensione dalle funzioni di componente l'OdV, di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La *mission* dell'OdV di VMWAY SRL consiste in generale nel:

a. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
b. verificare l'efficacia del Modello e la sua effettiva capacità, in relazione alla Struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati in genere e di cui al Decreto 231/01 in particolare;
c. individuare e proporre aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla possibile evoluzione della normativa di riferimento, della mutata organizzazione o del contesto operativo della società;
d. monitorare costantemente il sistema delle procedure aziendali inerenti la prevenzione e gestione dei rischi di reato ex D.Lgs. 231/01 e l'applicazione del sistema di Corporate Governance, suggerendo, se del caso, le modifiche necessarie;

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV di VMWAY SRL i seguenti compiti:

1. Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

2. Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

3. Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.

4. Promuovere idonee iniziative per la diffusione del Modello, e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

5. Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.4) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV.

6. Condurre, o far condurre da funzioni aziendali, o da professionisti esterni, le indagini per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.

7. Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e

rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

8. Coordinarsi con la Funzione Internal Audit e con le altre Funzioni Aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. L'OdV riceve dal Management e dalle funzioni aziendali comunicazione di ogni attività da esse svolta, relativamente ad eventuali situazioni che possano esporre l'Azienda ai rischi di reato contemplati dal D.L.231/01. Inoltre l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche qualora essa includa dati sensibili ai sensi della Legge sulla privacy, il cui trattamento sia reso possibile da specifiche autorizzazioni.

9. Controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta, e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità alle singole Parti Speciali del Modello per i diversi tipi di reato. All'OdV devono essere segnalate le attività maggiormente significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, e devono essergli messi a disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'attività di controllo.

10. Incontrare periodicamente l'RSPP di cui al D.Lgs. 81/08, i Direttori Tecnici ed i Responsabili Tecnici, ove previsti.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e cooperazione della Funzione Internal Audit e degli Organi aziendali che possano essere interessati o comunque coinvolti nelle attività di controllo.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

E' assegnata all'OdV di VMWAY SRL una linea di reporting su base continuativa, direttamente con la Direzione.

L'OdV di VMWAY SRL potrà essere convocato dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni semestre, inoltre, l'OdV di VMWAY SRL trasmette alla Direzione un rapporto scritto sullo stato di attuazione del Modello ex D.Lgs 231/01 in VMWAY SRL. L'Organismo dovrà segnalare senza indugio in merito a:

- violazioni del Modello o delle procedure – accertate a seguito di segnalazioni o indagini dirette – ritenute fondate e significative;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello (proponendo eventuali piani di miglioramento);
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte della Direzione.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio alla Direzione eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Dirigenti della società o dalla società di revisione se nominata.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società̀stessa;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagineinterna;

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'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;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" come specificato nel Codice Etico;
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV;
- i consulenti, i collaboratori e di partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con VMWAY SRL effettuano la segnalazione direttamente all'OdV della stessa mediante quanto contrattualmente definito.

4.4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di VMWAY SRL le informative concernenti:

- i 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 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4.3 Articolazione dei Poteri e Sistema delle deleghe

All'OdV, inoltre, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da VMWAY SRL ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4.4.4 Struttura Organizzativa

All'OdV, infine, deve essere comunicata la struttura organizzativa (organigramma e struttura organizzativa) di VMWAY SRL ed ogni modifica che intervenga sulla stessa.

4.4.5 Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "whistleblowing"

Con l'approvazione della proposta di legge n. 3365-B ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privat*o"), intervenuta il 18 ottobre 2017, è stata estesa al settore privato l'applicabilità della disciplina relativa al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, dei commi 2 bis, ter e quater.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:
(a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
(b) le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. a) sono:
(i) "*le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)*" del Decreto e, cioè, coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
(ii) "*le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera b*)" del Decreto, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella superiore lettera (i).
Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano "*la riservatezza*

dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione" (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché "*almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*" (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

A tal fine, le segnalazioni sono trasmesse in forma scritta all'OdV attraverso l'indirizzo e-mail appositamente creato al di fuori del dominio aziendale (la Società, infatti, in aggiunta alla email dell'Organismo, ove confluiscono i flussi informativi e le informazioni attinenti al "sistema 231", istituisce un canale dedicato alle segnalazioni di cui al presente paragrafo).
L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.
L'OdV valuta la rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e, avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all'Organo Amministrativo nell'ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.
Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.
L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.
La Società si astiene, quindi, dal porre in essere "*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*" (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".

Ebbene, la normativa è stata di recente innovata dal legislatore con l'introduzione del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 entrato in vigore il 30 marzo u.s., il quale ha recepito in via definitiva la Direttiva (UE) 2019/1937 e dato una disciplina organica alla materia del *whistleblowing.*
Il nuovo testo normativo persegue una finalità ben precisa ossia rafforzare i principi di responsabilità e trasparenza - nonché i principi di riservatezza e protezione da ritorsioni - con riferimento ai settori citati dalla Direttiva WB e, nel contempo, eliminare la distinzione tra il settore pubblico e il settore privato precedentemente voluta dal legislatore.
Inoltre, al fine di cristallizzare l'intervento normativo, il 14 luglio u.s. con la pubblicazione delle Linee

Guida Anac si è completato il quadro regolamentare relativo alla trasposizione nel sistema normativo italiano della Direttiva UE in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo e della normativa nazionale.

Le suddette Linee Guida oltre a stabilire i termini e le modalità di presentazione delle segnalazioni esterne indicano i principi e le indicazioni di cui le Società devono tener conto al fine di designare i propri canali di segnalazione interna e il doveroso aggiornamento dei modelli di gestione e controllo adottati.

La nuova disciplina prevede in sintesi IV canali di segnalazione[1]:

1. canale interno
2. canale esterno (gestito dall'A.N.A.C.)
3. divulgazione pubbliche
4. denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Ebbene, per quel che concerne le procedure previste in caso di segnalazioni provenienti dal canale interno è stato stabilito che:

- i soggetti del settore pubblico e privato devono attivare i propri canali di segnalazione in ossequio ai principi di riservatezza dell'identità del *whistleblower,* della persona coinvolta e di quella oggetto della segnalazione nonché sul contenuto di quest'ultima;
- la società può predisporre, in ausilio al *whistleblower* anche strumenti di crittografia al fine di pervenire ad una segnalazione idonea alle linee guida indicate;
- la società deve dotarsi, attraverso il responsabile IT interno o una società esterna, di una adeguata piattaforma informatica che consenta di regolamentare e gestire le procedure atte a garantire la trasparenza e la riservatezza delle segnalazioni degli illeciti, così come previsto e sancito dal D. Lgs n. 24/2023 e dalle Linee Guida Anac

Per quanto concerne la gestione del canale di segnalazione - come previsto dall'art 5 del Decreto WB - viene stabilito che quest'ultima dovrà essere affidata:

- a una persona specificatamente qualificata;
- a un ufficio interno autonomo appositamente formato;
- a un soggetto esterno.

Infine, la nuova disciplina sottolinea l'importanza delle pattuizioni previste dal GDPR, nello specifico i titolari del trattamento sono tenuti da un lato a rispettare i principi sanciti dagli art 5 e 25 del GDPR - ossia principi applicabili al trattamento e il principio di privacy by design e by default -, dall'altro a

[1] Il legislatore stabilisce che la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa - come sancito precedentemente - alla discrezione del soggetto segnalante in quanto in via preferenziale è favorito l'utilizzo del canale interno, salvo nelle ipotesi previste dall'art 6 del Decreto WB in cui è possibile effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

svolgere una valutazione di impatto c.d. DPIA (*Data Protection Impact Assesment*) ai sensi dell'art. 35 del GDPR al fine di individuare strumenti organizzativi e tecnici atti a garantire un elevato livello di sicurezza dei dati.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

5.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".*

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da VMWAY SRL in piena autonomia e indipendenza.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.2.1 Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che: violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che: adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

3) Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:
adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

I provvedimenti disciplinari vengono disposti dal datore di lavoro nella persona dell'Amministratore Unico il quale, dopo attenta valutazione dei fattori suesposti, provvede ad inviare al destinatario copia del provvedimento o della contestazione disciplinare a mezzo raccomandata a/r ovvero mediante consegna diretta con raccolta di firma per ricevuta.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal OdV, dalla Direzione e dall'Ufficio Personale.

5.2.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, del Presidente del CdA e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore degli Amministratori/e, del Presidente del CdA o dei Sindaci di VMWAY SRL l'OdV ne informerà, a seconda dei casi, le altre funzioni di amministrazione e controllo prima richiamate e non coinvolte, i quali procederanno alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti/soci per deliberare in merito alla assunzione delle opportune iniziative previste dalla normativa e, se necessario, alla revoca del mandato.

Qualora non fosse possibile come sopra determinato sarà nominato un collegio arbitrale composto da 3 membri: uno nominato dalla parte interessata, uno nominato dai soci ed il presidente nominato dal Tribunale di competenza territoriale.

5.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La funzione OdV con l'opportuno supporto legale, cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

a. **attività di monitoraggio** sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che:

a. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello;

2.sono state rispettate le deleghe ed i poteri di firma;

3.è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le PP.AA. nelle aree a rischio reato.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

b. **verifiche delle procedure**: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto semestrale che l'OdV predispone per la Direzione.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

7 SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E CERTIFICAZIONI ISO

La VM Way ha sviluppato un Sistema Integrato di Gestione ISO (*International Organization for Standardization*) in campo di sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza dei dati e rispetto dell'ambiente, facendone uno dei suoi punti di forza, avuto riguardo soprattutto alla qualità del lavoro, nonché alla salvaguardia dei lavoratori ed al miglioramento dell'efficienza ed efficacia della realtà aziendale.
Le certificazioni ISO possono essere identificate come dei riconoscimenti internazionali che attestano l'adozione, l'attuazione ed il mantenimento di un sistema di gestione e di organizzazione del lavoro conforme agli standard internazionali in materia.

L'adozione di suddette certificazioni consente alla Società di:

a. Migliorare l'organizzazione aziendale;
b. Implementare l'efficacia e l'efficienza della gestione e della qualità aziendale;
c. Miglioramento delle *performance* aziendali;
d. Razionalizzazione dei processi aziendali;
e. Potenziamento della credibilità e dell'immagine aziendale nel mercato nazionale ed internazionale.

Difatti, nel corso degli anni, la Società – proprio in virtù del crescente utilizzo degli standard di cui sopra – ha posto in essere una serie di azioni correttive volte a completare il ciclo delle certificazioni ISO e diventare una realtà aziendale appetibile per il mercato globale e conforme agli obblighi derivanti in materia di sistema di gestione integrato.
In special modo, ad oggi, la Società si è dotata di:

1. **Certificazione ISO 9001:2015 QUALITA'**

   Lo standard internazionale ISO 9001:2015 va a definire i principi essenziali che una Società deve possedere al fine di ottenere un Sistema di gestione della qualità (SGQ) atto al monitoraggio costante ed allo sviluppo della *performance* aziendale soprattutto avuto riguardo alla continua e graduale soddisfazione del cliente finale.

   A tal fine, la Vm Way assicura un eccellente livello di qualità ed efficienza dei servizi che è verificabile dal cliente in qualsiasi settore aziendale.

2. **Certificazione ISO 27001:2013 SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA INFORMATICA**

Lo standard internazionale ISO 27001:2013 individua le *best practices* per la creazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI).
Il fondamento di suddetta certificazione risiede nella tutela delle informazioni aziendali (ossia di tutti

quei processi, tecnologie, documentazioni interni alla società) dagli attacchi dei c.d. *hacker o virus* informatici e che rappresentano il cuore pulsante di un ISMS, soprattutto con riferimento al rispetto degli obblighi internazionali imposti in materia.

È essenziale, al fine di definire un vero e proprio ISMS:

- valorizzare la definizione e l'utilizzo dell'informazione aziendale;
- implementare l'aspetto organizzativo della sicurezza sulla circolazione delle informazioni;
- migliorare l'efficacia e l'efficienza delle contromisure adottate per prevenire il rischio reato informatico.

3. Certificazione ISO 14001:2015 AMBIENTE

Lo standard internazionale ISO 14001:2015 delinea i requisiti fondamentali – nel caso di specie procedure – che un'azienda deve possedere per dimostrare che rispetta e tutela l'ambiente.

I benefici che derivano dall'adozione della certificazione de *qua* sono molteplici e perseguiti *in toto* dalla Società, ossia:

- implementazione delle procedure a tutela dell'ecosistema;
- rispetto dei processi di smaltimento dei rifiuti RAEE e delle emissioni;
- miglioramento dell'organizzazione aziendale, con contestuale segregazione dei ruoli apicali deputati al controllo della normativa di settore;
- individuazione delle politiche aziendali e degli strumenti idonei alla gestione del sistema ambientale;
- creazione di una linea *green* per fronteggiare i c.d. impatti ambientali.

4. Certificazione ISO 20000-1:2018 SISTEMA DI GESTIONE INFORMATION TECHNOLOGY

Lo standard internazionale ISO 20000-1:2018 individua i criteri cardine per la creazione di un Sistema di Gestione dei Servizi IT (*Information technology).*

La certificazione è uno strumento di riferimento per l'organizzazione dei servizi informatici aziendali che mira a far acquisire alla Società alti livelli di erogazione e fruizione dei servizi IT.

I vantaggi derivanti dall'adozione della certificazione ISO 20000-1:2018 sono molteplici:

- conformità alla normativa di settore;
- implementazione della fiducia dei clienti e contestuale soddisfazione dei servizi resi;
- maggiore competitività nel mercato delle information technology;
- controllo maggiore sui processi di fornitura dei servizi IT;
- miglioramento dell'affidabilità e della reputazione dei processi di gestione dei servizi IT;
- controllo esponenziale e tutela dei dati interni alla Società.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL

5. Certificazione ISO 45001:2018 SICUREZZA SUL LAVORO

Lo standard internazionale ISO 45001 riguarda il settore della salute e della sicurezza sul lavoro e consiste nell'attuazione di procedure volte a prevenire situazioni di pericolo all'interno dell'organizzazione aziendale.

In particolar modo, la certificazione *de qua* individua i requisiti per l'implementazione e per la progettazione di un sistema di gestione SL ed in particolar modo:

- la predisposizione di luoghi di lavoro sicuri e idonei alle esigenze dei lavoratori;
- porre in essere comportamenti volti a prevenire malattie connesse all'ambiente lavorativo o lesioni gravi;
- offrire maggiori garanzie ai fornitori e/o clienti in merito alle potenzialità dell'impresa, nel rispetto delle statuizioni vigenti in materia di sicurezza.

Infine, il Sistema di Gestione Integrato comprende tutti quei sistemi di gestone della qualità, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e della tutela dell'ambiente ed è volto ad evitare duplicazioni dei controlli e/o verifiche, nell'ottica di un costante e continuo miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per una Società, possedere un SGI implica avere una struttura fondata su un'alta gestione dei rischi, nonché sulla riduzione dei costi e dei controlli sottesi.

Il presente documento è di proprietà della VMWAY SRL