



w. academy srl
(di seguito "w.academy")

Modello di organizzazione,
gestione e controllo
adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
Approvato il 18/09/2025

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1) I profili della responsabilità amministrativa c.d. “da reato” degli enti disciplinata dal D. Lgs. n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001¹ (di seguito anche “D. Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”), rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico nazionale la disciplina della responsabilità amministrativa da reato degli enti collettivi, quali società, associazioni riconosciute e non riconosciute, fondazioni ed enti pubblici economici. Il Decreto, superando l’antico postulato “*societas delinquere non potest*” secondo cui non era possibile punire penalmente una persona che non fosse fisicamente e materialmente l’autore del reato, è stato introdotto, dunque, allo scopo di determinare profili di responsabilità amministrativa a carico degli enti (compresi società, associazioni, consorzi, ecc.) per la commissione di determinati reati **nell’interesse o a vantaggio** dei suddetti enti, da parte di soggetti ad essi funzionalmente e strutturalmente collegati, tra cui:

- a) i soggetti c.d. *apicali*, identificabili nelle persone fisiche che assumono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente stesso o di un’unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima;
- b) le persone fisiche sottoposte a poteri di direzione o di vigilanza esercitati da uno dei soggetti indicati nella lettera a).

La responsabilità dell’ente non sostituisce, né esclude, quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, bensì si aggiunge ad essa, configurandosi come una forma autonoma di responsabilità di tipo “quasi-penale”, pur qualificata formalmente come responsabilità amministrativa. Il legislatore, in applicazione di tale ibrido giuridico, ha previsto per l’ente sanzioni afflittive specifiche di natura para-penalistica, sia pecuniarie che interdittive, tra cui la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti o contributi, nonché il sequestro e la confisca dei beni.

È necessaria la sussistenza di tre distinti requisiti affinché l’ente possa essere ritenuto responsabile per il reato commesso da un soggetto ad esso collegato:

- la tipizzazione normativa, all’interno del Decreto, del reato commesso all’interno;

¹ Il D. Lgs. n. 231/2001 è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo.

- la riconducibilità del fatto commesso a uno dei componenti dell'ente indicati dalla normativa, ossia un soggetto apicale ovvero in posizione subordinata, persone, cioè, che identificano tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa verso l'ente, ivi compresi i collaboratori esterni;
- l'aver commesso il reato nell'interesse/vantaggio dell'ente. In base a recenti interpretazioni giurisprudenziali, tali criteri di imputazione della responsabilità sono da intendersi come alternativi e concorrenti tra loro, essendo sufficiente, cioè, la sussistenza di uno soltanto tra essi per ricondurre la responsabilità per l'illecito in capo all'Ente. Se l'interesse, infatti, *“esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo”*, il vantaggio, al contrario, *“ha connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dall'illecito”* (ex multis, Cass. Pen. n. 38343/2014, Cass. Pen. n. 17006/2023). Si è giunti ad attribuire, pertanto, significati intrinsecamente differenti ai due concetti, dal momento che, mentre l'interesse riguarda il profilo intellettuale della condotta e la consapevolezza di agire con finalità illecite per trarre un indebito profitto economico per l'ente, il vantaggio è connotato dall'effettiva maturazione del proposito criminoso, in termini di benefici imprenditoriali di tipo economico.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche nel caso in cui il reato sia stato commesso all'estero, purché ricorrano i seguenti presupposti:

- a) il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b) l'ente ha la propria sede principale in Italia;
- c) l'ente risponderà solo alle condizioni previste dagli articoli 7-10 del Codice Penale;
- d) l'ente risponderà del reato solo se nei suoi confronti non sia stato instaurato un procedimento giudiziale da parte dello Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nel caso in cui uno degli illeciti previsti dal Decreto sia commesso anche soltanto nella forma di tentativo², ovvero, nel caso di commissione di un illecito di tipo contravvenzionale, anche soltanto a titolo di colpa, essendo indifferente in tal caso, ai fini dell'imputabilità della violazione, la circostanza che l'autore abbia agito con coscienza e volontà oppure con negligenza, imprudenza o imperizia.

Le principali caratteristiche della normativa possono sintetizzarsi nei punti che seguono:

² Il tentativo è definito dall'art. 56 del Codice Penale come l'azione di *“chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto”*. Il tentativo, pertanto, assume rilievo penale soltanto se sussistono i due requisiti dell'idoneità e dell'univocità della condotta, oltre che, naturalmente, nell'eventualità in cui *“l'azione non si compie o l'evento non si verifica”*.

a) la commissione di determinati reati, laddove previsti dalla normativa, da parte di soggetti funzionalmente collegati dall'Ente, determina l'insorgenza di due distinte responsabilità penali: la prima, di tipo penale in senso stretto, grava direttamente sull'autore materiale del reato (persona fisica), la seconda, che costituisce il citato ibrido giuridico con la responsabilità amministrativa, incide invece sull'ente (persona giuridica);

b) entrambe le suddette responsabilità vengono apprezzate in sede di procedimento penale dal giudice, che, a seconda di quanto emerso in sede di accertamento e di indagine, potrà emettere due distinte sentenze di condanna, ovvero due distinte sentenze di assoluzione, ovvero, ancora, tipologie di pronunce diametralmente opposte;

c) la responsabilità dell'ente si fonda sulla cosiddetta "colpa da organizzazione". Essa è da intendere in senso normativo, *"ricollegata cioè al rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'Ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati"* (cfr. Cass. Pen. n. 17006/2023), dovendo tali accorgimenti essere esplicitati in un apposito documento che cataloghi i rischi e le apposite misure di contrasto. Si tratta, infatti, di una forma colposa, imputabile all'ente, che non deriva già da un comportamento diretto dell'ente stesso, ma dalla carenza o inadeguatezza del suo assetto organizzativo, tale da non essere sufficiente e idoneo ad impedire la commissione di un reato da parte di un proprio dirigente, dipendente o esterno;

d) l'effettiva adozione ed attuazione di tale documento, detto "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", nonché le idonee attività di verifica e di vigilanza sul Modello stesso, costituiscono una causa di esclusione della pena collegata all'insorgere di parametri di responsabilità dell'ente.

Nella concezione del legislatore, pertanto, la funzione dei modelli organizzativi e dei relativi controlli è di tipo squisitamente preventivo e prende le mosse dal presupposto che soltanto idonee e specifiche regole di organizzazione societaria interna possano escludere, o quanto meno abbattere, i rischi che si verifichino fenomeni di criminalità imprenditoriale.

La semplice commissione di un reato contemplato dal Decreto non determina automaticamente la responsabilità dell'Ente. Perché questa possa configurarsi, è necessario che ricorrano due distinti presupposti:

a) un **presupposto oggettivo**, ovvero che il reato previsto dal Decreto sia stato realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Di conseguenza, come stabilito dall'art. 5 del Decreto, l'ente non risponde nel caso in cui il profitto derivante dal reato sia rimasto esclusivamente in capo all'autore materiale del fatto o a un soggetto terzo estraneo all'organizzazione;

b) un **presupposto soggettivo**, che richiede che il reato sia stato posto in essere da un soggetto

legato funzionalmente all'ente, sia esso in posizione apicale o sottoposto alla direzione e vigilanza altrui, come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto.

Con riferimento ai soggetti in posizione apicale, individuati dall'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto, il termine comprende tutti coloro che esercitano autonomi poteri decisionali e di gestione in nome e per conto dell'ente. In tale categoria rientrano, oltre agli amministratori, anche coloro che rivestono ruoli di rappresentanza o direzione dell'intera organizzazione, o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e gestionale. Sono inclusi, in presenza di apposite deleghe, anche i soggetti espressamente incaricati, purché muniti delle necessarie attribuzioni decisionali. L'apicale può inoltre essere una figura di fatto, ossia un soggetto che, pur in assenza di un formale incarico, eserciti comunque funzioni direttive o rappresentative.

Per quanto riguarda invece i soggetti sottoposti all'altrui direzione, disciplinati dall'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto, è ormai consolidato che, per qualificarli come tali, non sia indispensabile un formale rapporto di lavoro subordinato. È infatti necessario fare riferimento alla cosiddetta teoria funzionale, la quale privilegia l'effettivo ruolo operativo svolto all'interno dell'ente, a prescindere dalla qualifica contrattuale.

2) I reati presupposto

Come sopra accennato, la responsabilità dell'ente non sorge automaticamente in seguito alla realizzazione di un qualsiasi illecito penale, bensì soltanto nel momento in cui venga commesso uno tra gli illeciti ricompresi nell'elenco tassativo di reati previsto nel Decreto, che a sua volta richiama un reato previsto nel Codice Penale, nel Codice di Procedura Penale ovvero in leggi speciali. Tali reati, allo stato attuale, sono i seguenti:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- c) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter*);
- d) peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1);
- g) reati societari (art. 25-*ter*);
- h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);

- i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater 1*);
- j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- k) abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- l) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- n) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies 1*);
- o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- q) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- r) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- s) razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- t) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- u) reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- v) contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- w) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- y) delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*);
- z) reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146).

Tutte le fattispecie di reato attualmente contemplate dal Decreto sono state elencate nel documento “*Catalogo reati presupposto*”, mentre le fattispecie giudicate rilevanti per l'attività della Società sono state specificamente analizzate all'interno del documento “*Analisi preliminare – Risk Assessment*”.

Entrambi i suddetti documenti sono parte integrante del Modello e saranno oggetto di aggiornamento in caso di ulteriori modifiche legislative e/o di riassetto della componente strutturale della Società.

IL “MODELLO” DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. N. 231/2001

1) Esimente della responsabilità dell'Ente

La responsabilità dell'ente trova il suo fondamento nella cosiddetta “colpa di organizzazione”, ovvero nella mancata adozione, da parte dell'organizzazione, delle misure organizzative, tecniche e gestionali necessarie per prevenire la commissione di reati tra quelli previsti come rilevanti per determinare la responsabilità dell'ente stesso.

In un'ottica di prevenzione, il Decreto riconosce ai modelli organizzativi, gestionali e di controllo un valore esimente. In particolare, l'art. 6, comma 2, stabilisce i requisiti essenziali che tali modelli devono rispettare affinché possano essere considerati validi per escludere la responsabilità dell'ente:

- a) identificazione delle attività nel cui ambito potrebbero verificarsi i reati;
- b) predisposizione di specifiche procedure che regolino la formazione delle decisioni e la loro esecuzione in relazione ai reati da prevenire;
- c) definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie atte a impedire la commissione di reati;
- d) previsione di flussi informativi verso l'organo incaricato di monitorare l'efficacia e il rispetto del modello adottato;
- e) istituzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni delle misure previste dal modello da parte dei soggetti destinatari.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001, nel caso in cui un reato venga commesso da un soggetto che ricopre un ruolo apicale, l'ente non potrà essere ritenuto responsabile qualora riesca a dimostrare:

- a) di aver adottato e concretamente attuato, prima del fatto illecito, un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire reati dello stesso tipo di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli sia stato affidato a un organismo *ad hoc*, come il c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) le cui funzioni verranno ulteriormente specificate in seguito;
- c) che il soggetto autore del reato ha agito eludendo in maniera fraudolenta il modello adottato dall'ente;
- d) che l'Organismo di Vigilanza ha svolto correttamente e senza omissioni il proprio compito di controllo.

Pertanto, per essere esonerata da responsabilità, la Società deve dimostrare di non avere avuto alcuna corresponsabilità organizzativa nella condotta del soggetto apicale, ovvero che l'illecito non è riconducibile a carenze nell'assetto organizzativo.

Qualora, invece, il reato venga commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità della Società sussiste solo se la commissione del reato è dipesa da una violazione concreta degli obblighi di direzione o controllo. Anche in questo caso, analogamente a quanto previsto per i soggetti apicali, tale violazione non sarà configurabile se l'ente ha adottato e attuato efficacemente, prima del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire il tipo di reato realizzatosi.

2) Rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla Società ed allegato al Modello stesso.

Il Codice Etico, di portata più generale ed astratta, menziona una serie di principi comportamentali in merito ai quali w.academy si impegna a richiamare la scrupolosa osservanza di tutti i dipendenti e di tutti coloro che collaborano al perseguimento dei fini aziendali.

3) L'adozione del Modello da parte di w.academy

Dopo aver esaminato e fatto propri i contenuti del Decreto, e nella consapevolezza dell'importanza di operare in un contesto improntato alla legalità e alla trasparenza, w.academy ha deciso di adottare e attuare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Questa scelta mira a rafforzare ulteriormente il livello di correttezza e diligenza della Società, tanto nei rapporti interni quanto in quelli con soggetti esterni.

Il Modello rappresenta, infatti, uno strumento operativo volto a garantire che tutti i soggetti coinvolti nella governance aziendale – sia interni che esterni – agiscano secondo principi di legalità, adottando comportamenti corretti e idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, il Modello persegue i seguenti obiettivi:

- accrescere nei destinatari la consapevolezza che la violazione delle norme comportamentali contenute nel Modello può costituire un illecito, con conseguente applicazione di sanzioni;
- rendere noti ai destinatari i rischi sanzionatori, penali e amministrativi, cui può essere soggetta anche la Società nel caso in cui vengano commessi reati riconducibili alle violazioni del Modello;
- riaffermare la netta condanna, da parte della Società, di qualsiasi comportamento contrario alle leggi vigenti o ai principi etico-sociali condivisi;
- consentire, grazie anche all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'individuazione tempestiva ed efficace di situazioni a rischio, così da poter intervenire prontamente per eliminarle.

La redazione del Modello è stata preceduta da un'analisi specifica delle attività aziendali, secondo le indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, al fine di individuare le aree operative maggiormente esposte al rischio, in linea con i reati contemplati dal Decreto.

Durante il processo di adozione del Modello, sono state svolte le seguenti attività:

- identificazione delle aree e delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio reato;
- classificazione delle tipologie di reati ipotizzabili in tali ambiti;
- definizione delle misure necessarie per rafforzare il sistema di controlli e apportare gli adeguamenti necessari;
- elaborazione di principi di comportamento e protocolli a cui i destinatari del Modello sono tenuti a conformarsi.

In aderenza alla normativa vigente, il sistema dei controlli è stato concepito in modo tale da non poter essere aggirato se non attraverso comportamenti fraudolenti; in assenza di tali condotte, il Modello potrà essere utilizzato come elemento esimente della responsabilità dell'Ente.

Per garantire il corretto funzionamento del Modello, si è altresì provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, come descritto nell'art. 6 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001.

A tale soggetto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è stato delegato il compito di sorvegliare sulla corretta attuazione del Modello e di proporre eventuali modifiche o aggiornamenti che siano idonei a ridurre ulteriormente i margini di verifica delle condotte illecite.

Inoltre, la Società ha introdotto specifici programmi di formazione e comunicazione sul Modello, destinati a tutti i soggetti interessati, per assicurare una piena comprensione delle condotte da seguire nello svolgimento delle attività aziendali.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l'adozione del Modello compete esclusivamente all'organo di vertice.

Pertanto, il presente documento è stato approvato e adottato con delibera del 18/09/2025 da parte del Consiglio di Amministrazione (di seguito CdA).

Sarà sempre il CdA a doversi pronunciare in merito agli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, qualora si verificano:

- cambiamenti normativi rilevanti;
- modifiche dell'organizzazione aziendale;
- violazioni delle disposizioni contenute nel Modello.

ORGANISMO DI CONTROLLO E VIGILANZA

1) Istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, la Società ha provveduto alla designazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV"), quale organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "Modello").

L'OdV può essere composto da uno a tre membri, scelti tra soggetti sia interni che esterni alla Società, individuati tra:

- soggetti interni titolari di funzioni apicali, di controllo o di coordinamento;
- professionisti esterni in possesso di specifiche competenze in ambito giuridico, aziendalistico o in materia di compliance, con comprovata esperienza nei settori afferenti al D. Lgs. 231/2001.

La nomina dell'Organismo avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, che valuta altresì, con periodicità adeguata, la permanenza dei requisiti di autonomia, professionalità e continuità richiesti, alla luce dell'evoluzione normativa, dell'assetto organizzativo interno e del sistema di controllo della Società.

L'incarico ha durata pari a quella dell'organo amministrativo in carica, fermo restando che l'OdV continuerà ad esercitare le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Organismo, che potrà eventualmente confermare o revocare i componenti uscenti.

Costituiscono requisiti di eleggibilità l'assenza di cause ostative relative a onorabilità, indipendenza e assenza di conflitti di interesse. In particolare, non possono ricoprire la carica:

- coloro che abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- coloro che siano stati destinatari di pene accessorie comportanti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi di persone giuridiche;
- soggetti nei confronti dei quali risultino pendenti procedimenti penali per reati contemplati nel catalogo del Decreto.

La cessazione dall'incarico può avvenire nei seguenti casi:

1. dimissioni volontarie;
2. sopravvenuta incapacità;
3. revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, ammissibile esclusivamente in presenza di:
 - a. grave inadempimento degli obblighi connessi all'attività di vigilanza;
 - b. venir meno dei requisiti di onorabilità o indipendenza;

- c. irrogazione alla Società di una sanzione interdittiva a causa dell'inerzia dell'OdV;
- d. sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In caso di revoca, è preclusa la rielezione dell'interessato. Negli altri casi di cessazione, dovrà essere data tempestiva comunicazione all'organo amministrativo, che provvederà con urgenza alla nuova nomina.

2) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, ai fini del corretto esercizio delle proprie attribuzioni in conformità agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, deve possedere i seguenti requisiti essenziali:

a) Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza deve essere collocato in posizione di autonomia rispetto agli organi gestionali e privo di relazioni di subordinazione gerarchica nei confronti di qualsivoglia funzione aziendale. A tal fine, riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, ove presente, all'Organo di controllo, in merito all'attività svolta e alle eventuali criticità riscontrate.

I componenti dell'OdV non devono essere coinvolti in attività operative o gestionali che possano compromettere la loro imparzialità o rappresentare un conflitto di interesse.

b) Professionalità

L'OdV deve garantire competenze multidisciplinari nei campi giuridico, organizzativo, aziendalistico e di risk management, con particolare riferimento alla conoscenza:

- della normativa di riferimento;
- delle tecniche di mappatura e valutazione dei rischi;
- delle procedure aziendali;
- delle metodologie di rilevazione e prevenzione delle condotte illecite.

c) Continuità di azione

L'OdV deve garantire un'attività di vigilanza continuativa, seppur non necessariamente a tempo pieno. A tal fine, può avvalersi, sotto la propria direzione e responsabilità, del supporto di risorse interne della Società o di consulenti esterni con specifica competenza tecnica.

3) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite le funzioni ed i poteri di seguito elencati, in conformità quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001.

a) Funzioni:

1. Attività di vigilanza sull'efficacia, sull'osservanza e sull'adeguatezza del Modello. In particolare:

- verifica la capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati-presupposto;
- valuta la necessità di aggiornamenti conseguenti a modifiche normative o organizzative;

- controlla la coerenza tra il sistema di deleghe e poteri e il Modello stesso;
- verifica il rispetto delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari.

È esclusa la responsabilità dell'OdV in caso di condotte elusive fraudolente poste in essere dai destinatari, che rendano in concreto impossibile l'esercizio della funzione di vigilanza (*cfr.* Cass. Pen. N. 23401/2021).

2. Proposte di aggiornamento del Modello, da sottoporre all'Organo Amministrativo in caso di:

- gravi o reiterate violazioni;
- modifiche organizzative e/o procedurali rilevanti;
- innovazioni normative che incidano sui presupposti del Decreto.

3. Promozione della diffusione e della comprensione del Modello, anche mediante attività di formazione e sensibilizzazione. L'OdV vigila inoltre sull'attuazione dei principi etici adottati e propone eventuali interventi correttivi.

L'OdV relaziona periodicamente al Consiglio di Amministrazione e, ove presente, all'Organo di controllo:

- almeno una volta l'anno, sugli esiti delle verifiche svolte e su eventuali esigenze di adeguamento;
- tempestivamente, in caso di rilevanti violazioni del Modello o altri eventi di particolare criticità.
- L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi per fornire chiarimenti in merito all'attuazione del Modello o su specifiche situazioni di rischio.

b) Poteri:

Al fine di assicurare il pieno svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- definizione di procedure operative e di un proprio regolamento interno;
- svolgimento di verifiche programmate o straordinarie su aree e processi sensibili;
- accesso diretto, libero e non condizionato a qualsiasi informazione o documento rilevante, senza necessità di autorizzazioni preventive;
- utilizzo di risorse interne o di supporto tecnico-specialistico esterno, sotto la propria responsabilità;
- verifica della corretta applicazione del sistema disciplinare previsto dal Modello;
- controllo sull'esistenza, aggiornamento e conservazione della documentazione prevista nelle Parti Speciali del Modello.

4) *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

Oltre ai presidi e ai protocolli di controllo specificamente previsti, che i destinatari sono tenuti a

rispettare, il Modello di Organizzazione e Gestione prevede l'adozione di determinati flussi informativi, ovvero comunicazioni obbligatorie che riguardano le attività sensibili. Tali comunicazioni devono essere trasmesse da soggetti individuati nelle sezioni speciali del Modello all'Organismo di Vigilanza, secondo scadenze predefinite e inderogabili.

In sostanza, si tratta di una serie di informazioni, variabili in termini di contenuto e quantità, che si riferiscono ad attività ritenute a rischio, le quali sono sottoposte a un livello di controllo più elevato e continuo, rendendole oggetto dei flussi suddetti.

Oltre a queste, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza anche tutte le ulteriori informazioni, comprese quelle provenienti da soggetti esterni, che riguardino l'attuazione del Modello nelle aree a rischio, nonché qualsiasi segnalazione relativa a comportamenti sospetti, possibili violazioni del Modello o situazioni che potrebbero potenzialmente costituire un presupposto di reato.

Le segnalazioni possono essere inviate da qualsiasi destinatario del Modello e riguardano, in particolare:

- l'emergere di nuove categorie di reati-rischio nelle aree operative, segnalate dai responsabili delle stesse;
- eventuali irregolarità o anomalie rilevate, oppure esiti di controlli interni effettuati per dare concreta attuazione al Modello;
- provvedimenti, o notizie ricevute da Autorità giudiziarie o di polizia, che facciano presumere l'esistenza di indagini per reati previsti dal Decreto;
- informazioni su presunti illeciti o violazioni di regole comportamentali e protocolli di controllo, nonché atteggiamenti sospetti riferibili ai reati presupposto, commessi da soggetti interni o esterni che operano per conto o nell'interesse della Società nelle cosiddette aree sensibili;
- notizie relative all'irrogazione di sanzioni disciplinari per la violazione delle disposizioni del Modello, oppure ai provvedimenti di archiviazione dei relativi procedimenti, con le rispettive motivazioni.

Quanto alle modalità di trasmissione e gestione di tali segnalazioni, da parte sia del personale interno che di soggetti esterni alla Società, si stabilisce quanto segue:

a) le segnalazioni devono essere inviate per iscritto, tramite apposita casella di posta elettronica, oppure in forma anonima, indirizzandole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;

b) l'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire – nel rispetto degli obblighi di legge – la riservatezza dell'identità del segnalante, impegnandosi altresì a tutelare i diritti della Società e delle persone eventualmente accusate in modo infondato o doloso;

c) tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare lealmente con l'Organismo, adempiendo ai propri doveri informativi, così da favorire la raccolta di ogni elemento utile a un'adeguata analisi dei fatti segnalati;

d) l'Organismo di Vigilanza esercita piena discrezionalità nella valutazione delle segnalazioni e dei flussi informativi ricevuti, assumendosene la responsabilità. Potrà quindi decidere autonomamente le azioni da intraprendere, incluse eventuali verifiche supplementari, la proposta di sanzioni disciplinari, o la trasmissione delle informazioni rilevanti all'Organo Amministrativo. Infine, si precisa che tutta la documentazione ricevuta è archiviata in un sistema informatico e/o cartaceo appositamente predisposto, la cui gestione – in termini di accesso, conservazione e sicurezza – è affidata all'Organismo di Vigilanza, nel pieno rispetto della normativa vigente.

LE MISURE DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

1) Principi generali

In base a quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, lett. e), e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono considerarsi efficacemente implementati soltanto se corredati da un *“sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La presenza di un apparato sanzionatorio adeguato rappresenta una condizione imprescindibile affinché il Modello possa assumere efficacia esimente rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Le norme disciplinari incluse nel Modello si applicano indipendentemente dall'avvio o dal risultato di eventuali procedimenti penali, poiché le relative sanzioni hanno efficacia a prescindere dalla concreta commissione del reato o dalla sua perseguibilità giuridica.

Inoltre, i principi di prontezza e tempestività impongono di non rinviare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito di eventuali procedimenti giudiziari.

La Società, pienamente consapevole della necessità di rispettare le disposizioni legislative e contrattuali in vigore, assicura che le sanzioni applicabili nel quadro del presente sistema disciplinare siano coerenti con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento per il proprio settore, con riferimento tanto ai dipendenti quanto ai dirigenti.

Essa si impegna altresì a rispettare le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), nella fase di contestazione e nell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Per quanto concerne i destinatari del Modello vincolati da rapporti di natura diversa da quello subordinato – come amministratori, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi e terze parti in

generale – l’attuazione delle misure disciplinari dovrà avvenire nel rispetto delle normative vigenti e delle specifiche clausole contrattuali applicabili.

Tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di osservare con diligenza i principi etici, le regole comportamentali generali, i protocolli di controllo e gli obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione accertata di tali disposizioni costituisce, a seconda dei casi:

- a) nel caso dei dipendenti e dei dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 c.c. e dell’art. 2106 c.c.³;
- b) nel caso degli amministratori, l’inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell’art. 2392 c.c.⁴;
- c) nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce una fattispecie di inadempimento contrattuale e consente alla Società di risolvere legittimamente il contratto, fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno.

Resta fermo che l’Organismo di Vigilanza debba essere pienamente coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, l’Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l’informazione di tutti i soggetti sopra previsti, circa l’esistenza ed il contenuto del presente sistema disciplinare e sanzionatorio.

³ Secondo l’art. 2104 c.c. “il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”. Il successivo art. 2106 c.c. dispone che “l’inosservanza [di tali disposizioni] può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione”

⁴ Ai sensi dell’art. 2932 c.c. “Se colui che è obbligato a concludere un contratto non adempie l’obbligazione, l’altra parte, qualora sia possibile e non sia escluso dal titolo, può ottenere una sentenza che produca gli effetti del contratto non concluso

2) Criteri per la comminazione delle sanzioni

Le sanzioni applicate in seguito a comportamenti non conformi devono essere sempre graduabili e commisurate alla gravità della violazione commessa, nel rispetto dei cosiddetti principi di gradualità e proporzionalità.

La scelta del tipo e dell'entità della sanzione da irrogare, anche in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve tenere conto di una serie di fattori, tra cui:

- **l'intensità del dolo**, oppure **il grado di colpa**, espresso attraverso negligenza, imprudenza o imperizia, che ha determinato la violazione, considerando anche il livello di prevedibilità dell'evento dannoso;
- **la posizione ricoperta dal soggetto responsabile** all'interno dell'organizzazione, in particolare alla luce delle responsabilità associate al proprio ruolo e alle mansioni svolte;
- **la pericolosità della condotta** posta in essere e **l'entità dell'eventuale danno** arrecato alla Società a seguito del comportamento illecito;
- **la presenza di eventuali elementi aggravanti o attenuanti**, come ad esempio precedenti provvedimenti disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti, oppure **la partecipazione coordinata di più soggetti** nella commissione dell'illecito.

Il tipo di sanzione applicabile e la relativa procedura di contestazione variano in funzione della qualifica e della categoria del destinatario coinvolto nella violazione.

3) Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Si qualificano come "infrazioni disciplinari" i comportamenti posti in essere dai lavoratori subordinati che risultano in contrasto con i principi etici, le regole generali di condotta, i protocolli di controllo e gli obblighi di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste per i lavoratori dipendenti sono quelle indicate nel regolamento disciplinare interno dell'azienda e/o nel sistema sanzionatorio stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile, sempre nel rispetto delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

L'irrogazione delle sanzioni deve avvenire in maniera **graduale e proporzionata**, secondo le modalità di seguito specificate:

a) Richiamo verbale.

È previsto nei confronti del dipendente che, senza intenzionalità dolosa, violi o non rispetti i principi etici, i protocolli di controllo o gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, dimostrando trascuratezza nell'adempimento dei compiti o inosservanza delle disposizioni di servizio.

b) Ammonizione scritta.

Viene applicata al lavoratore che:

- consapevolmente tolleri il mancato rispetto delle regole etiche o dei protocolli da parte di soggetti da lui diretti, quando tali condotte sarebbero punibili con un richiamo verbale;
- commetta infrazioni di maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con il richiamo verbale, o le reiteri.

c) **Multa**, fino a un importo pari a due ore del trattamento retributivo nazionale
È irrogabile quando il dipendente:

- contravvenga, per negligenza, a obblighi connessi a disposizioni aziendali, ai protocolli di controllo, o agli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- tenga comportamenti più gravi rispetto a quelli sanzionabili con l'ammonizione scritta, o li ripeta.

d) **Sospensione dal servizio fino a tre giorni.**

È prevista per il lavoratore che:

- trascuri o ignori, in maniera negligente, le violazioni commesse da soggetti sottoposti alla sua responsabilità, che sarebbero punibili con la sanzione della multa;
- abbia posto in essere, seppur per colpa, una condotta di particolare rilievo, che astrattamente possa configurare una delle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- commetta, con negligenza tale da arrecare danno alla Società o ad altri soggetti destinatari, infrazioni più gravi rispetto a quelle punibili con la multa, o le reiteri nel tempo.

e) **licenziamento individuale:**

- al dipendente che violi, o comunque non rispetti, con colpa grave⁵ e causando grave nocumento alla Società o ad altri destinatari ovvero con dolo⁶, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- al dipendente che, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri destinatari o con dolo, tolleri le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla

⁵ Secondo la dottrina dominante, la colpa grave sussiste allorquando la violazione dell'obbligo di diligenza sia particolarmente grossolana, ossia quando avvenga con un discostamento molto evidente del comportamento dell'agente rispetto alle regole di diligenza, prudenza e perizia che il caso concreto avrebbe richiesto di osservare.

⁶ L'elemento psicologico del dolo, secondo l'art. 42 c.p., sussiste "*quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione*".

sua direzione destinatari della sanzione disciplinare del licenziamento individuale;

- al dipendente che, in particolare, abbia, con grave negligenza o con dolo, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società;

- al dipendente che in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione. *Nel contesto del procedimento disciplinare per violazione del Modello, è previsto il coinvolgimento obbligatorio dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, non sarà possibile procedere all'irrogazione di alcuna sanzione disciplinare correlata a infrazioni del Modello senza che la relativa violazione sia stata preventivamente comunicata all'OdV.*

Tale comunicazione risulta, invece, non necessaria nel caso in cui sia lo stesso Organismo di Vigilanza a proporre l'adozione della sanzione.

Analogamente, l'OdV dovrà essere informato di ogni decisione di archiviazione riguardante i procedimenti disciplinari trattati nell'ambito del presente sistema.

4) Sanzioni applicabili ai dirigenti

Il rapporto tra la Società e i dirigenti si caratterizza per una natura essenzialmente fiduciaria. Il comportamento dei dirigenti, infatti, ha ripercussioni non solo all'interno dell'azienda, ma anche all'esterno, influenzando l'immagine percepita dal mercato e dagli altri stakeholder.

Pertanto, l'osservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni contenute nel presente Modello, nonché l'obbligo di farle rispettare, rappresenta un elemento imprescindibile del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce un riferimento e un esempio per i collaboratori gerarchicamente subordinati.

Le eventuali violazioni commesse dai dirigenti, in virtù del loro speciale rapporto fiduciario con la Società, saranno soggette a provvedimenti disciplinari adeguati al singolo caso, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità delle infrazioni. L'applicazione delle sanzioni dovrà inoltre conformarsi alle disposizioni di legge e contrattuali, riconoscendo che tali infrazioni rappresentano comunque una violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Analoghi provvedimenti disciplinari si applicano anche nel caso in cui un dirigente, per omissione di vigilanza o in modo esplicito, consenta che i dipendenti a lui subordinati adottino comportamenti contrari o in violazione del Modello, o che possano configurarsi come infrazioni.

In particolare, le sanzioni disciplinari previste per infrazioni di maggiore gravità includono:

a) **licenziamento con preavviso**, per violazioni particolarmente gravi commesse durante lo svolgimento di attività sensibili, purché non sussistano condizioni che comportino l'applicazione delle misure previste dal Decreto nei confronti della Società;

b) **licenziamento senza preavviso**, per violazioni di estrema gravità che possano comportare l'applicazione di misure sanzionatorie previste dal Decreto nei confronti della Società. Tali violazioni devono determinare la perdita del rapporto fiduciario, rendendo impossibile anche la prosecuzione temporanea del rapporto di lavoro, il quale si fonda inderogabilmente su tale fiducia. Qualora i dirigenti commettano violazioni penalmente rilevanti ai sensi del Decreto e ricevano notifica dell'esercizio dell'azione penale o di un provvedimento cautelare prima dell'adozione della sanzione disciplinare prevista dal Modello, la Società si riserva di adottare, in attesa del giudizio penale, misure provvisorie alternative quali:

- la sospensione cautelare del dirigente, che manterrà comunque il diritto alla retribuzione prevista dal contratto applicabile;
- l'assegnazione a una diversa posizione all'interno dell'organizzazione.

Se il giudizio penale si conclude con una condanna del dirigente per violazione del Modello, questi sarà soggetto al provvedimento disciplinare più severo previsto.

Nel processo di irrogazione della sanzione ai dirigenti, è obbligatorio il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, il cui coinvolgimento è presunto qualora la proposta di sanzione provenga direttamente da esso.

All'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere comunicato ogni provvedimento di archiviazione relativo ai procedimenti disciplinari disciplinati nel presente paragrafo.

5) Sanzioni applicabili agli amministratori della Società

La Società interpreta in senso estremamente rigoroso le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i clienti, il mercato ed il pubblico.

I principi etici, in primo luogo, devono essere analizzati, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, agiscono nell'interesse della Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti dell'Organo Amministrativo, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli componenti del CdA devono tempestivamente essere comunicate all'intero Consiglio di Amministrazione, qualora svolga collegialmente le funzioni di OdV, oppure a un dirigente interno al CdA che eserciti il precitato incarico.

Il CdA dovrà valutare l'infrazione e adottare i provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. Il CdA delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

6) Misure applicabili nei confronti dei collaboratori esterni

Qualsiasi comportamento adottato da coloro che collaborano, svolgono attività di consulenza o di lavoro autonomo in violazione ai principi etici di condotta, ai principi generali di comportamento e ai protocolli di controllo, che possa comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può comportare, in conformità a quanto stabilito nelle clausole contrattuali inserite nei contratti di appalto, fornitura, prestazione d'opera o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale o il diritto di recesso unilaterale dal medesimo, fatto salvo il diritto di richiedere il risarcimento nel caso in cui tale condotta abbia arrecato danni alla Società. L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione competente, verifica che siano effettivamente adottati criteri procedurali specifici per informare i Soggetti Esterni riguardo ai principi etici di comportamento, ai principi generali di comportamento e ai protocolli di controllo, e per ottenere l'accettazione degli stessi.

Inoltre, l'OdV controlla che i Soggetti Esterni siano messi a conoscenza delle conseguenze derivanti dalla violazione di tali principi e protocolli.

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

1) Comunicazione iniziale

Il Modello dovrà essere adottato previ tempestiva comunicazione a tutti i dipendenti, ai fornitori, ai collaboratori ed agli organi sociali.

Ai soggetti che verranno assunti in seguito all'adozione del Modello dovrà essere garantita la visione ed il possesso, oltre che dei documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, altresì di copia del Codice Etico e di copia del Modello, in modo da consentire agli stessi un'adeguata contezza e conoscenza dei principi e delle disposizioni in essi indicati ai quali devono attenersi.

2) Formazione del personale sui contenuti del Modello

Per garantire l'efficace attuazione del Modello, la Società, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, dovrà organizzare specifici programmi di informazione e formazione

nei riguardi del personale dipendente e dei collaboratori esterni.

L'attività di formazione e di informazione dovrà essere svolta nei confronti di tutto il personale, compreso il personale con funzioni direttive e dovrà prevedere, oltre a una specifica informativa al momento dell'avvenuta assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

L'adozione del Modello prevede **un percorso di formazione ed informazione** ai destinatari finalizzato a consentire loro un'adeguata conoscenza dello stesso. In tal modo, si dovrà garantire una corretta applicazione del documento nonché la sua idoneità ed efficacia alla prevenzione di fattispecie di reato comprese nel Modello. Ma, soprattutto, il percorso dovrà rendere impossibile ai destinatari l'invocazione di circostanze poste a giustificazione del proprio comportamento determinate dall'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società, ignoranza che, per l'effetto, dovrà imputarsi ai destinatari stessi.

La diffusione del Modello, che deve strutturarsi secondo un piano formalizzato, è articolata e differenziata per categoria di destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- a) comunicazione ai dipendenti dell'adozione del Modello e dei successivi eventuali aggiornamenti, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet, a cura dell'OdV, di una sezione specifica avente carattere informativo e formativo;
- b) pubblicazione, sul sito internet della Società, di un'informativa relativa all'adozione del Modello da parte della stessa;
- c) organizzazione di **periodiche sessioni formative** rivolte ai principali destinatari del Modello, ovvero ai dipendenti con funzioni direttive e/o di rappresentanza della Società, finalizzate ad illustrare gli aspetti fondamentali del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello adottato;
- d) promozione di adeguate attività informative relative al Modello e ai Principi etici di comportamento.

3) Informativa a collaboratori e fornitori

I responsabili delle funzioni aventi rapporti con collaboratori e fornitori, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, dovranno fornire ai predetti soggetti apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate da w.academy sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possano determinare con riguardo ai loro rapporti contrattuali.

IL GOVERNO DELLA SOCIETÀ

1) Il sistema organizzativo di w.academy

La Società ha adottato un sistema di *governance* costituito ai vertici come segue:

- a) Amministratore Unico ovvero Consiglio di Amministrazione;
- b) Assemblea dei soci;
- c) Sindaco Unico ovvero Collegio Sindacale, qualora obbligatorio *ex lege*.

Ai sensi dell'art. 8 del proprio Statuto, w.academy è amministrata da un Amministratore Unico, socio o non socio, ovvero da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 2 (due) ad un massimo di 5 (cinque) membri, soci o non soci, il cui numero viene stabilito con decisione dei soci. All'atto della nomina viene stabilita la durata in carica degli amministratori, la quale può anche essere indeterminata, fino a revoca, e con diritto di rieleggibilità. *Ex* artt. 8.2. ss. dello Statuto, l'organo amministrativo:

- a) adotta decisioni sulla base del consenso espresso per iscritto;
- b) è investito di ogni potere afferente alla ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e di disposizione – ivi compresi quelli di consentire iscrizioni, surroghe, postergazioni e cancellazioni di ipoteche e privilegi, sia totali che parziali, nonché di fare e cancellare trascrizioni ed annotamenti di qualsiasi specie, anche indipendentemente dal pagamento dei crediti ai quali dette iscrizioni, trascrizioni ed annotamenti si riferiscono – escluso soltanto quanto la legge riserva all'esclusiva competenza dei soci;
- c) ha la rappresentanza della Società.

Ai sensi dell'art. 9 del proprio Statuto, la Società nomina, quale organo di controllo, un Sindaco Unico o un Collegio Sindacale soltanto se previsto come obbligatorio per legge. La carica dura per tre esercizi sociali e scade alla data di approvazione da parte dei soci del bilancio relativo al terzo esercizio della nomina, salva comunque la rieleggibilità e la revoca soltanto dietro giusta causa. All'atto della nomina i soci stabiliscono inoltre la retribuzione spettante per tutta la durata dell'ufficio. *Ex* art. 9.2 dello Statuto, qualora sia nominato l'Organo di Controllo, in forma pluripersonale o monocratica, ad esso spetta altresì la revisione legale dei conti ai sensi di legge, salvo che i soci deliberino di affidarla a un revisore legale dei conti o a una società di revisione legale, iscritti nell'apposito registro.

EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

1) Conferma dell'adequatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma della congruità del Modello e della sua concreta applicazione è sostenuta dagli esiti delle attività di supervisione svolte in modo costante dai responsabili di funzione, relativamente

ai processi rientranti nel proprio ambito di responsabilità. In tal senso, l'Organo Amministrativo della Società, almeno una volta all'anno, attesta formalmente, anche sulla base delle informazioni fornite dai suddetti responsabili:

- l'individuazione e la classificazione di eventuali attività considerate sensibili, unitamente a una valutazione circa la loro incidenza rispetto all'esigenza di prevenzione dei reati presupposto;
- il rispetto delle previsioni e dei contenuti del presente Modello, evidenziando eventuali criticità o anomalie rilevate durante le attività di verifica finalizzate all'applicazione del Modello.

L'adeguatezza del Modello e la sua efficace attuazione sono, inoltre, controllate dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente ed a cui si fa espresso rinvio.