



WETECH'S S.p.A. SB

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 20.03.2025

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 <i>PARTE GENERALE</i>
-----------------------------	--

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	20.03.2025	Prima emissione	

DEFINIZIONI.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	8
1.1 Il superamento del principio "societas delinquere non potest" e la responsabilità amministrativa degli enti	8
1.2 Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....	9
1.3 Gli autori del reato presupposto	10
1.4 L'interesse o il vantaggio per l'ente.....	10
1.5 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.....	11
1.6 Reati commessi all'estero.....	13
1.7 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese	13
1.8 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato	14
1.9 Le vicende modificative dell'ente	18
2. L'ORGANIZZAZIONE E LA GOVERNANCE DI WETECH'S S.P.A.....	18
2.1. La realtà di WeTech's	18
2.1.1. La qualifica di Società Benefit	19
2.1.2 Il modello di business della Società	20
2.2. Il Modello di governance di WeTech's	21
2.3. Il sistema autorizzativo – la struttura del sistema di deleghe e procure	22
2.4. Gli strumenti organizzativi aziendali e il sistema di gestione delle risorse finanziarie	24
2.5. Le certificazioni	24
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI WETECH'S	25
3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello.....	25
3.2 Destinatari	27
3.3 Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello	27
3.4 La metodologia seguita per la redazione del Modello	28
3.5 L'esame della documentazione di WeTech's.....	28
3.6 Interviste e risultanze dell'analisi	28
3.7 Reati rilevanti per WeTech's.....	29
3.8 I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli	31
4. IL CODICE ETICO DI WETECH'S	31
4.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico.....	31
4.2 Finalità, struttura e destinatari del Codice Etico.	31
4.3 Attuazione e controllo sul Codice Etico	32
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI WETECH'S	33
5.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.....	33
5.2 La struttura del Sistema Disciplinare	33
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA WETECH'S	34
6.1 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti.....	34
6.2 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	35
6.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza	37
6.4 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza	37
6.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	37
6.4.2 Segnalazioni e Whistleblowing	39
6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del management	39
7. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	41
8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	41
8.1 L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi	41
8.2 La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi.....	42

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto o D. Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Decreto Whistleblowing:** Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- **Destinatari:** il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società; tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (Dipendenti); tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.); coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato (es. apprendisti) o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Legge SB:** Legge 28/12/2015, n. 208 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016) che ha introdotto nel nostro ordinamento, *inter alia*, la possibilità per le società di ottenere – nel rispetto di determinate condizioni, la qualifica di Società Benefit.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2008, al marzo 2014 e al giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello o Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.
 - **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

- **Incaricato di pubblico servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Reati o Reati 231 o Reati Presupposto:** i reati richiamati dal D. Lgs 231 del 2001 e, altresì, indicati nel Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti (Allegato 1).
- **Rischio:** il rischio viene definito come *“qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231”* (Linee Guida Confindustria del Giugno 2021).
- **Società Benefit:** specifica qualifica riconosciuta alle società dalla Legge SB al verificarsi di determinate condizioni.
- **Società o WeTech's o WeTech's S.p.A.:** WeTech's S.p.A. Società Benefit, con sede legale in Via Fratelli Alinari 76/80/82, 50025, Montevarchi (AR).
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente Modello adottato dalla WeTech's è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei Reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei Destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale è composta dai protocolli di controllo 231 articolati per processo. Per ciascuno dei processi, nella Parte Speciale sono poi dettagliate le attività sensibili, ossia quelle attività che, in esito alle analisi dei rischi condotte, sono state considerate dalla Società aree di potenziale rischio per la commissione di un Reato 231. Per ciascuna attività sensibile, sono specificati: i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio di tali attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

- il **Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti** (Allegato 1);
- il **Control & Risk Self Assessment ("CRSA")** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società (Allegato 2);
- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società (Allegato 3);
- il **Sistema Disciplinare**, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto dei C.C.N.L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti (Allegato 4);
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza** (Allegato 5).

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

1.1 Il superamento del principio "*societas delinquere non potest*" e la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui "*societas delinquere non potest*"¹ introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da:

- i. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (ovvero i "**Soggetti apicali**"), ovvero da
- ii. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i "**Soggetti subordinati**") se la commissione di un Reato Presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 7).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità

¹ Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di imputato. Si riteneva infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto che non fosse una persona fisica. La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o dell'ammenda.

dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

1.2 Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i Reati Presupposto – indicati dal Decreto o, comunque, da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- i reati transazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006 n.146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);

- i reati razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies del Decreto).

Per maggiori dettagli in merito alle suddette categorie di reato presupposto si rimanda al *“Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti”* (Allegato 1)².

1.3 Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell’articolo 5 del D. Lgs. 231/2001, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (i cc.dd. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*, art. 5 co. 1° lett. a del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cc.dd. soggetti sottoposti all’altrui direzione, art.5 co. 1° lett. b del Decreto).

L’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2° del D.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 L’interesse o il vantaggio per l’ente

La responsabilità sorge soltanto se la condotta illecita che configura un reato Presupposto è stata commessa nell’interesse o vantaggio dell’ente stesso.

Sul significato dei termini *“interesse”* e *“vantaggio”*, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la suddetta Relazione suggerisce che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica *ex ante*, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto

² Deve considerarsi, inoltre, che il Catalogo dei Reati Presupposto della responsabilità degli enti è in continua espansione per effetto dei vari provvedimenti legislativi che si susseguono.

dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

A meri fini esemplificativi, si rappresenta che l'interesse o vantaggio potrebbero riferirsi alla condotta inosservante di norme cautelari. Con riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

1.5 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione di uno dei Reati Presupposto, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai Reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è, dunque, ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 septies). In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26, comma 1 del Decreto).

Ai sensi del comma 2 dello stesso art. 26, l'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€.

Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Ai sensi dell'art. 54 del Decreto, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma 2 dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni. Si segnala che la legge 3/2019 ed il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 hanno modificato il quinto comma dell'art. 25 D. Lgs. 231/2001, riscrivendo la durata delle sanzioni interdittive irrogabili in caso di commissione dei reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione a dare o promettere utilità e corruzione. In particolare:

- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto apicale, la durata è non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni;
- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto non apicale, la durata è non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni.

Ai sensi del comma 5-bis dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001, inserito dalla l. 3/2019, *“se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2”* (ossia non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni).

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che le sanzioni pecuniarie possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 53 del Decreto, l'autorità giudiziaria può, altresì, disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca.

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.6 Reati commessi all'estero

Il D. Lgs. 231/2001 contiene una disposizione, ispirata al principio di universalità della giurisdizione, in base alla quale un **ente può rispondere in Italia in relazione ai reati commessi all'estero** (art. 4 D.Lgs. 231/2001).

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminale di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

La responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero può configurarsi se:

- 1 il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente con sede in Italia, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- 2 l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 3 sussistono le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., da coordinare con le disposizioni del Decreto (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- 4 sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto Legislativo 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli Organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante (Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016);
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
 - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
 - coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

1.8 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'articolo 6, comma 1 del Decreto prevede – nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a Soggetti apicali – una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- d) non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In aggiunta all'esimente di cui agli articoli 6 e 7 che si applica se il Modello è adottato *ex ante* rispetto alla commissione della condotta integrante un reato Presupposto, il Decreto riconosce anche un'efficacia "riparatoria" al Modello adottato *post factum* (ossia successive alla commissione condotta integrante un reato Presupposto) che, ricorrendo determinate condizioni, consente all'ente di ottenere rilevanti vantaggi/premialità processuali.

L'obiettivo dell'introduzione di misure riparatorie *post factum* è quello, *inter alia*, di prevenire la commissione di ulteriori illeciti, rafforzando i presidi organizzativi aziendali, contribuendo così a ridurre il rischio di azioni non conformi alla normativa vigente.

In particolare, l'articolo 12, comma 2, stabilisce che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi del comma 3, nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni (l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e ha adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi), la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

Inoltre, l'articolo 17, comma 1 del Decreto prevede che le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.³

La richiesta da parte dell'ente al Giudice di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive a norma del menzionato articolo 17 può:

- determinare, secondo quanto previsto dall'articolo 49 del Decreto, la sospensione delle misure cautelari inflitte all'ente;
- determinare la sospensione del processo a norma dell'articolo 65 del decreto, qualora la richiesta sia formulata prima dell'apertura del dibattimento e l'ente dimostri di non aver potuto adempiere prima a quanto previsto dallo stesso articolo 17.

Infine, l'articolo 78, comma 1 del Decreto prevede che *“L'ente che ha posto in essere tardivamente le condotte di cui all'articolo 17, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, può richiedere la conversione della sanzione amministrativa interdittiva in sanzione pecuniaria”*.

³ 1-bis. In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Whistleblowing (che ha rafforzato i principi in materia di *Whistleblowing* in precedenza introdotti dalla Legge 30 Novembre 2017 n. 179), attuativo della Direttiva UE 2019/1937, i Modelli, ai sensi del combinato disposto di cui all'articolo 6 comma 2-bis del Decreto e delle disposizioni del Decreto Whistleblowing, devono prevedere:

- uno o più canali di segnalazione interna, che siano in grado di garantire, anche tramite la funzione di crittografia, la totale riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti sia del segnalante sia dei soggetti allo stesso collegati, per motivi afferenti, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche se solo tentati o minacciati;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi si renda responsabile degli illeciti indicati dal Decreto Whistleblowing.

I commi 3 e 4 dell'art. 7 introducono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente. Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione (art. 7, comma 3, del Decreto);
- l'efficace attuazione del Modello richiede l'esecuzione di verifiche periodiche e la modifica dello stesso ove siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (art. 7, comma 4, del Decreto).

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello, relativamente ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce al comma 1 che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere*

efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”⁴.*

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere perciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

⁴ Sempre a mente dell'art. 30: "2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o alla norma UNI EN ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6" [...].

1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso, nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività, nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. L'ORGANIZZAZIONE E LA GOVERNANCE DI WETECH'S S.P.A.

2.1. La realtà di WeTech's

WeTech's nasce nel 2023 a seguito della fusione per incorporazione in Webkornet S.r.l. delle società ITECH Projects and Consulting S.r.l. e Solarisys S.r.l., con contestuale variazione della denominazione in WeTech's S.r.l. e successiva trasformazione di Wetech's S.p.A. Società Benefit.

La sede legale di WeTech's S.p.A. si trova a Montevarchi (AR), alla via Fratelli Alinari n. 76/80/82.

L'attuale assetto societario è così composto:

- Androm s.r.l.;
- Apeiron Italia s.r.l. società unipersonale;
- Capelletti Daniele;

- Marini Luca.

2.1.1. La qualifica di Società Benefit

In data 12 gennaio 2023, la Società ha assunto la qualifica di Società Benefit ai sensi della Legge SB (n. 208 del 28 dicembre 2015, articolo 1, commi dal 376 al 384), confermando la volontà e l'impegno dei soci di perseguire, nell'esercizio della propria attività economica, oltre alla creazione di utili, una o più finalità di beneficio comune agendo in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

Le Società Benefit, introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge SB, sono quelle società che *“nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interessi”*.

Per “finalità di beneficio comune” deve intendersi – ai sensi del combinato disposto dei commi 376 e 378 della LB – il perseguimento nell'esercizio dell'attività economica:

- di uno o più effetti positivi; e/o
- la riduzione di eventuali effetti negativi;

con specifico riferimento, anche alternativamente, alle persone, alla comunità, ai territori e all'ambiente, ai beni e alle attività culturali e sociali, agli enti, alle associazioni e agli altri portatori di interessi.

Alle società Benefit, in sintesi, la legge richiede di coniugare l'obiettivo della redditività con quello della sostenibilità, ovverosia di integrare la propria strategia di business - volta al perseguimento degli interessi degli investitori - attraverso l'utilizzo del profitto per il perseguimento di specifiche finalità di beneficio comune nell'interesse degli stakeholders che detengono legittimi interessi generalizzati legati all'attività.

Le Società Benefit, quindi, possono essere considerate un'evoluzione delle società tradizionali in cui la duplice finalità del profitto e del beneficio comune deve essere declinata nell'oggetto sociale, nella *governance* dell'impresa e nell'*enforcement*. La legge, tuttavia, non costituisce un nuovo tipo societario, potendo la Società Benefit assumere la veste giuridica di una qualsiasi società prevista dal Codice civile, nel rispetto della relativa disciplina.

Rilevanza della qualifica di Società Benefit e impatto sul Modello 231

L'assunzione della qualifica di Società Benefit comporta una serie di adempimenti, tra i quali:

- l'obbligo di predisporre una specifica relazione annuale sugli obiettivi perseguiti che sia accessibile al pubblico e che deve essere allegata al bilancio di esercizio. Tale relazione deve contenere (i) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuate dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato; (ii) la valutazione dell'impatto generato utilizzando uno apposito standard di valutazione esterno; (iii) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

- la nomina del Responsabile di Impatto, che la Società ha effettuato.

Agli adempimenti e agli obblighi connessi all'assunzione della qualifica di Società Benefit, conseguono nuovi fattori di Rischio con riferimento ai Reati Presupposto in materia di responsabilità amministrativa degli enti e alle modalità di realizzazione, si pensi per esempio alle false comunicazioni sociali configurabili in caso di falso o omissione nella relazione annuale allegata al bilancio.

Dell'assunzione della qualifica di Società Benefit dovrà inoltre tenersi conto anche in sede di valutazione del rischio nell'ambito del *risk assessment*, dovendosi valutare le eventuali ripercussioni in termini di probabilità e impatto, così come la necessità/opportunità di stabilire presidi ad hoc o implementare flussi informativi specifici.

Per maggiori dettagli in merito alla mappatura dei rischi di commissione dei reati presupposto (in termini di rischio Potenziale, Sistema di controllo interno e rischio residuo) si rinvia al documento di *Control & Risk Self-Assessment* (Allegato 2).

2.1.2 Il modello di business della Società

WeTech's è una società commerciale che opera nel settore dell'Information Technology ("IT"). L'attività è svolta quasi prevalentemente in Italia.

Più in dettaglio, in materia di Information Technology, la Società si occupa della produzione e vendita di beni e servizi come sotto meglio dettagliato.

Servizi IT

Nel campo della produzione e vendita di servizi, WeTech's si occupa di offrire al cliente varie soluzioni IT: supporto per le infrastrutture ICT, attività di consulenza e progettazione, servizi in ambito cybersecurity, servizi sistemistici, servizi tecnici, ecc.

Tale attività è gestita dai reparti "Area Servizi a Valore" e "Area Servizi a Volume".

Il primo (Area Servizi a Valore) si occupa dell'esecuzione dei vari servizi IT (quali consulenza, sviluppo software su misura, servizi cybersecurity avanzati, ecc.) altamente personalizzati per le esigenze specifiche del cliente.

Il secondo (Area Servizi a Volume) si occupa, invece, dell'esecuzione dei servizi IT standardizzati e progettati per essere erogati a un gran numero di clienti.

Sia il reparto Area Servizi a Valore, che quello Area Servizi a Volume, sono posti in riporto alla Direzione Tecnica che ha la supervisione dello sviluppo tecnico.

Vendita di beni informatici

La Società ha ad oggetto anche il commercio e la vendita, sia al dettaglio che all'ingrosso, la rappresentanza e il noleggio di prodotti elettrici, elettronici, elettromeccanici, audiovisivi, di telefonia fissa e mobile.

La Società non fa attività di ricerca e sviluppo.

Progettazione, commercializzazione e installazione di impianti solari fotovoltaici: Business Unit WeEnergy's

Avvalendosi del marchio WeEnergy's, la Società si occupa inoltre di:

- commercializzazione di impianti solari fotovoltaici, di impianti solari termici, di impianti da biomassa, di impianti geotermici, di pompe di calore, di accumuli per impianti fotovoltaici (batterie), di impianti di condizionamento;
- progettazione, installazione, manutenzione di impianti chiavi in mano di produzione di energia elettrica da fonti di energia rinnovabile (impianti solari fotovoltaici, impianti solari termici, impianti da biomassa, impianti geotermici) ad uso civile ed industriale.

Nell'esercizio delle suddette attività economiche, la Società opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti della comunità e dell'ambiente perseguendo, oltre alla creazione di utili, anche finalità di beneficio comune fra soci e lavoratori, attraverso:

- la riduzione e progressiva eliminazione dell'utilizzo della carta, mediante l'adozione di strumenti di organizzazione, gestione ed archiviazione digitale;
- la produzione ed utilizzazione di energia *green* nelle sedi operative tramite il diffuso utilizzo di pannelli fotovoltaici;
- la produzione e promozione di soluzioni *green datacenter* alle aziende clienti tramite sistemi fotovoltaici in grado di ridurre in maniera consistente e/o azzerare le necessità energetiche nei centri di elaborazione dei dati;
- la promozione nonché il raggiungimento della parità di genere del personale dipendente attraverso l'adozione di politiche di pari opportunità e di pari remunerazione su parametri esclusivamente di merito.

Il mercato di riferimento

Il mercato di riferimento è composto sia dal settore privato che dal settore pubblico.

La clientela privata appartiene ai vari settori industriali (alimentare, GDO, vendita al dettaglio, energy, manifatturiero).

2.2. Il Modello di governance di WeTech's

Alla luce della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, WeTech's ha privilegiato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo.

Il sistema di *governance* di WeTech's è così articolato:

- ❖ **Assemblea dei Soci**: competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto;
- ❖ **Consiglio di Amministrazione**: composto da un numero di consiglieri variabile (da 3 a 9), in base alla decisione dell'Assemblea, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi i poteri che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea generale degli azionisti;

- ❖ **Collegio Sindacale:** al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto; sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- ❖ **Revisore Legale:** la Revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da un revisore legale iscritto nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze.

2.3. Il sistema autorizzativo – la struttura del sistema di deleghe e procure

Così come richiesto da buona prassi, l'Organo amministrativo è quello preposto statutariamente a conferire ed approvare formalmente le deleghe e le procure.

Per quanto concerne il sistema autorizzativo, come anche ribadito dalle Linee Guida Confindustria del Giugno 2021, è necessario che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare, ma occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi.

La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità. A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

È pertanto opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, deve essere costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e aggiornato in presenza di modifiche nella struttura dell'ente, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

Requisiti essenziali del sistema di deleghe

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- tutti coloro (dipendenti e organi Sociali) che intrattengono per conto di WeTech's rapporti con soggetti terzi e, in particolare con la P.A., devono essere dotati di delega formale (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
 - soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato deve riportare gerarchicamente;
 - l'oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
 - i limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione della Società.

Requisiti essenziali del sistema di procure

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza o che disciplina le modalità di esercizio di tali poteri, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate.

2.4. Gli strumenti organizzativi aziendali e il sistema di gestione delle risorse finanziarie

Nelle aree di attività di WeTech's nelle quali si ritiene opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono essere adottate nel rispetto delle seguenti regole di carattere generale:

- adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su *target* di performance sostanzialmente irraggiungibili.

Per ciò che concerne le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*"; tale disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività relative ai flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

- flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari;
- flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale e le cessioni di credito.

2.5. Le certificazioni

La Società ha ottenuto importanti certificazioni relative a standard organizzativi globali elaborati dalla *International Organization for Standardization* (ISO) adottati, anche a livello italiano, dall'Ente Nazionale Italiano di Unificazione (UNI).

Tali certificazioni, attestano l'impegno e l'attenzione della Società verso, *inter alia*, tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro, all'ambiente, alla qualità e all'innovazione, rafforzando così il sistema di gestione e la responsabilità sociale d'impresa.

Nel dettaglio, la Società ha conseguito le seguenti certificazioni.

- **UNI ISO 45001:2018** - *Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro*. L'ottenimento di tale certificazione dimostra l'impegno della Società a garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

- **UNI ISO 14001:2015** - *Sistema di gestione ambientale*. L'ottenimento di tale certificazione dimostra l'impegno della Società nella gestione sostenibile delle risorse e nella riduzione dell'impatto ambientale, attraverso pratiche che favoriscono la tutela dell'ambiente.

Nel dettaglio le menzionate certificazioni riguardano i seguenti settori/aree di attività:

19 - Apparecchiature elettriche ed ottiche;

29 - commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazioni autoveicoli etc.c

33 - Tecnologia dell'informazione.

- **UNI ISO 9001:2015** - *Sistema di gestione per la qualità*. Questa certificazione attesta l'adozione di un sistema di gestione orientato al miglioramento continuo della qualità dei processi aziendali, garantendo l'efficienza operativa e la soddisfazione dei clienti.
- La Società ha ottenuto l'attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici: **SOA n. 0296832096**.

Tali certificazioni sono parte integrante delle politiche aziendali che mirano a prevenire Rischi e Reati, contribuendo così al rispetto delle normative e alla gestione etica delle risorse aziendali.

Inoltre, la Società è abilitata all'installazione, alla trasformazione, all'ampiamiento e alla manutenzione degli impianti elettrici di cui all'articolo 1 del Decreto n. 37 del 2008 "*Regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11-quaterdecies, comma 13, lettera a) della legge n. 248 del 2 dicembre 2005, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici*".

Infine, la Società ha in corso progettualità finalizzate all'ottenimento della certificazione **UNI ISO 27001:2017** - Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI WETECH'S

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

WeTech's è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri Dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende infatti:

- i) consolidare una cultura della prevenzione del Rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento dei propri obiettivi;
- ii) prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei Reati;
- iii) adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e

presidiare il Rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;

- iv) costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- v) fornire adeguata informazione ai Dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
 - a. le attività che comportano il Rischio di commissione dei Reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
 - b. le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne;
 - c. le prescrizioni e i presidi di controllo che sono stati elaborati ed implementati per mitigare il Rischio di commissione dei Reati;
 - d. i canali di flussi informativi e segnalazioni circa eventuali anomalie, criticità e violazioni del Modello.
- vi) diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- vii) prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette a ridurre i rischi di commissione dei Reati.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;

- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a Rischio.

3.2 Destinatari

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti Destinatari come di seguito individuati:

- il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (Dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti o agenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e del Modello della Società, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

3.3 Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

WeTech's ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo, previa esecuzione di un'analisi della propria struttura organizzativa e del proprio sistema di controllo interno, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione della commissione di Reati.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la *governance* della Società e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di *Control & Risk Self-Assessment* (**Allegato 2**) rispetto al tema del controllo dei processi anche in un'ottica di prevenzione attiva dei Reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo”*, elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate, da ultimo, nel Giugno del 2021.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a Rischio, volta a verificare in quali aree/processi sia possibile la realizzazione dei reati (*risk self assessment*);
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli (in particolare, protocolli di controllo strutturati secondo i processi aziendali a Rischio).

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice aziendale, dalla direzione e dal personale della Società, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

3.4 La metodologia seguita per la redazione del Modello

Il Modello di WeTech's è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura e dei suoi processi aziendali con particolare riferimento, inter alia, all'area Amministrazione Finanza e Controllo e Fiscale.

3.5 L'esame della documentazione di WeTech's

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di Rischio, in relazione alla commissione dei Reati.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera la Società;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di governance esistente anche in termini di deleghe di poteri e procure;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi e la loro formalizzazione;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/policy formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni (ove presenti).

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società, dei processi decisionali ed organizzativi, del sistema di controllo interno e dei flussi informativi aziendali.

3.6 Interviste e risultanze dell'analisi

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti) ha consentito alla Società di:

- A. **individuare le Attività sensibili**: per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le Attività sensibili in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati presupposto è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi;
- B. **identificare le procedure di controllo già esistenti**: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- C. **valutare il livello di rischio residuale**: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il Rischio di commissione dei reati presupposto che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione;
- D. **identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione**: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati presupposto. Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi. Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

3.7 Reati rilevanti per WeTech's

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- i reati transazionali (art.10 - Legge 16 marzo 2006 n.146);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- i reati di corruzione tra privati (Art. 25-ter, comma 1 lett s-bis del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- i reati di contrabbando (art. 25-sexiesedecies del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies del Decreto);

- **i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – septies del Decreto);**
- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);**
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);**
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);**
- **i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);**
- **i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);**
- **i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto);**
- **i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);**
- **i reati di contrabbando (art. 25 sex-decies del Decreto);**

escludendo dunque:

- i reati integranti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto);
- i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-septiesdecies e duodecies del Decreto);
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto).

La scelta della Società di limitare l'analisi a reati menzionati nonché di adottare per essi specifici presidi di controllo è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto socio-economico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici della Società e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di Control & Risk Self Assessment.

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità - e non considerati dal presente Modello - la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e i principi e le regole di governance desumibili dallo Statuto della Società.

Per una disamina delle attività sensibili individuate e dei Reati astrattamente applicabili nell'esercizio di tali attività, si rinvia al Control & Risk Self Assessment elaborato dalla Società e ai protocolli di controllo della Parte Speciale del Modello, dove sono anche esemplificate condotte rilevanti ai sensi del decreto.

3.8 I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli

Dopo aver individuato le “attività sensibili”, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle prassi organizzative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- principio di separazione delle funzioni, secondo cui “nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio”. Più in dettaglio, l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il Rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

4. IL CODICE ETICO DI WETECH'S

4.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

La Società cura da sempre e con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di “integrità”.

La Società è sempre stata particolarmente attiva nel garantire un'adeguata formazione del personale dipendente, incentrata sulla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole.

In tale contesto, WeTech's ha adottato il Codice Etico volto a definire una serie di principi di “deontologia”, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri Dipendenti, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i Dipendenti e costituisce una guida esplicativa dei principi che governano le condotte della Società.

Il Codice Etico è stato redatto anche sulla base delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01, e in conformità alle Linee Guida Confindustria.

4.2 Finalità, struttura e destinatari del Codice Etico.

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli stakeholders, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico sono stati sviluppati in specifici Protocolli 231 che disciplinano, all'interno della Società, i principali processi aziendali.

Pertanto, il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che Dipendenti, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con la Società sono chiamati a rispettare scrupolosamente.

Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, ha quale finalità non solo la diffusione di una cultura all'interno della Società sensibile alla legalità e all'etica, ma anche la finalità di tutelare gli interessi dei Dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema disciplinare previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

4.3 Attuazione e controllo sul Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;

- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI WETECH'S

5.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il sistema disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla base di tale sistema disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione o operanti in nome e/o per conto della Società.

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del sistema disciplinare. Sul punto, si rinvia al paragrafo "Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231" del sistema disciplinare della Società allegato 4 alla presente Parte Generale del Modello (di seguito il "**Sistema Disciplinare**").

5.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare della Società è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- soggetti destinatari;
- individuazione delle condotte;
- le sanzioni: criteri applicativi e tipologia;

- coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni;
- oneri di comunicazione.

Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello, che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Sistema Disciplinare è reso disponibile a tutti i Destinatari, affinché sia garantita la piena conoscenza delle disposizioni ivi contenute.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA WETECH'S

Tra le condizioni esimenti per la Società dalla responsabilità il Decreto pone l'aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" che costituisce parte integrante del Modello stesso.

In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- funzioni e poteri;
- obblighi e responsabilità;
- requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- composizione e Nomina;
- durata in Carica, Revoca, Cessazione e Sostituzione dei Membri;
- obblighi di Riservatezza;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- reporting dell'Organismo nei confronti degli Organi Societari e del Vertice;
- convocazione riunioni, Voto e Delibere;
- retribuzione dei Componenti dell'Organismo;
- modifiche dello Statuto dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni aspetti relativi all'Organismo di Vigilanza.

6.1 La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

L'OdV è tenuto a riportare al Consiglio di Amministrazione secondo le tipologie di reporting espressamente previste nello Statuto, al quale si rimanda.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV della Società si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**: tali requisiti si riferiscono all'organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è privo di compiti operativi che, potendo comportare la partecipazione a decisioni o attività della Società, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio. Inoltre, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società;
- **professionalità**: intesa come l'insieme degli strumenti e delle tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea peraltro che la professionalità è assicurata dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni, che di consulenti esterni;
- **continuità d'azione**: per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. La continuità di azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatoli, nonché dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a Rischio;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interesse**: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla legge con riferimento ad amministratori e membri dell'organo di controllo.

6.2 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'articolo 6 comma 1° del Decreto, all'OdV della Società è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano pertanto all'OdV i seguenti compiti:

A. Verifica e vigilanza sul Modello, che comporta:

- la verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- la verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- il monitoraggio dell'attività svolta dalla Società, effettuando verifiche periodiche e i relativi follow-up. In particolare, l'attività di ricognizione delle attività è volta ad individuare le eventuali nuove aree a Rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate dal Modello;
- l'attivazione delle strutture competenti per l'elaborazione di prassi organizzative/procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;

- un monitoraggio relativo all'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Società e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello.

B. Informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o dal personale ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività descritte tramite apposite procedure all'interno del Modello.

C. Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di reporting afferenti al rispetto e alla concreta attuazione del Modello;
- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
- fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali, ivi compresa la Pubblica Autorità.

All'OdV sono riconosciuti dalla Società tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha la facoltà di:

- effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività della Società o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;

- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare in suo favore dal Consiglio di Amministrazione.

6.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati i seguenti aspetti:

- la convocazione dell'OdV;
- le riunioni dell'OdV;
- le modalità di conservazione ed accesso alla documentazione;
- le funzioni del Presidente dell'OdV;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di verifica e vigilanza;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di aggiornamento del Modello;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di Informazione e Formazione dei Destinatari del Modello;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di gestione dei flussi informativi;
- la gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello;
- l'attività di verifica e valutazione dell'idoneità del sistema disciplinare;
- la funzione consultiva.

6.4 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'OdV è destinatario di:

- flussi informativi utili e necessari allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso;
- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello.

6.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno portato al verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato.

Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascuna macroarea nella quale sono state individuate le "attività sensibili" la Società ha provveduto a identificare un *Key Officer*, il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati (flussi "**periodici**") e il cui oggetto è determinato nella Procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*", alla quale si fa rinvio.

Il *Key Officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.

Più in generale, l'obbligo di comunicazione grava sul Consiglio di Amministrazione, sui Dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società, e ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, comportamenti contrari alle regole di condotta previste dal Modello della Società ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti interni alla Società, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni (flussi "**ad evento**"):

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
 - eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi Dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative alle attività della Società che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i report preparati nell'ambito della loro attività dai Key Officers nominati, con il contenuto e la periodicità previsti dalla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza";
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

Si rinvia alla Procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" per maggiori dettagli in merito ai flussi informativi diretti verso l'OdV.

6.4.2 Segnalazioni e Whistleblowing

In osservanza dell'art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/2001 - che prevede "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*" la Società ha provveduto:

- ad implementare un tool informatico per l'effettuazione e la gestione di segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing, raggiungibile al seguente indirizzo <https://whistleblowersoftware.com/secure/wetechs>
- ad adottare una specifica procedura "*Procedura di Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing*", conformemente a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere indirizzate alla funzione destinata a riceverle, che le gestisce secondo le modalità riportate nella Procedura e nel rispetto delle prescrizioni legislative di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 nonché del principio di riservatezza.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo che segue. È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Si rinvia alla "*Procedura Gestione delle Segnalazioni di WeTech's*" per maggiori dettagli in merito alla trasmissione delle segnalazioni ed alla loro gestione.

6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del management

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

All'Organismo di Vigilanza sono rimessi i seguenti obblighi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione:

- di natura continuativa, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per gli adempimenti degli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante

e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello, che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per conoscenza o che abbia esso stesso accertato;

- attraverso una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente proposte, sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate, che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, sullo stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, sono previsti degli obblighi di informazione nei confronti dei soci, nei casi in cui se ne ravveda la necessità, come eventuali violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione.

Annualmente l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività per l'anno successivo.

L'attività di reporting ha comunque ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni nell'espletamento dei propri compiti ovvero del Key Officer nell'inoltro della reportistica di sua competenza;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificare ragioni di tempo e risorse.

Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'OdV incontra altresì annualmente il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

7. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

Le modifiche di carattere formale o stilistiche - quali le correzioni di refusi ed errori materiali - di mero aggiornamento normativo, nonché le variazioni formalistiche di recepimento di eventuali adeguamenti procedurali, tali da non impattare a livello sostanziale sui documenti interessati, non necessitano dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

8.1 L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi

WeTech's promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV ad ogni componente degli organi sociali.

Il Modello è, altresì, formalmente comunicato a tutti i Dipendenti e collaboratori della Società mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche mediante supporto elettronico.

Particolare e specifica attenzione è riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello verrà opportunamente messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

L'OdV pianifica e implementa, inoltre, tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

8.2 La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione ovvero di promuovere, monitorare e implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.

In particolare, si è previsto che i principi del Modello e quelli del Codice Etico, siano illustrati al personale della Società attraverso apposite attività formative le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante l'approvazione di specifici piani.

Il processo di formazione sul Modello adottato da WeTech's si differenzia in base al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati, ovvero mediante la previsione di una formazione caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

Più nel dettaglio, sono previste:

- un'attività formativa di carattere generale destinata alla totalità della popolazione della Società riguardante la ratio della "normativa 231", la funzione del Modello, il Codice Etico, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- una seconda attività di formazione di carattere specifico destinata ai Soggetti apicali e/o operanti in aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini 231 avente ad oggetto, in particolare, i reati presupposto, la mappatura delle aree a Rischio di commissione dei Reati, il sistema dei controlli.

I risultati raggiunti con la formazione verranno verificati mediante appositi test di apprendimento.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'OdV.

È prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi attraverso la richiesta della firma di presenza.

È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei Dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del Decreto, venga tenuto da parte del responsabile del processo a rischio uno specifico approfondimento, con l'illustrazione delle procedure operative e dei controlli in essere.

WETECH'S SPA SB
Via F.lli Alinari, 76/80/82
52025 MONTEVARCHI (AR)
Tel. 055.9850197 - Fax 055.9850208
P.IVA 05174160480 - CU. 6EWFWLT

