

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

PARTE GENERALE

MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS.
231/2001

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------



Indice

0 GENERALITÀ..... 4

0.1 Storia..... 4

0.2 Definizioni..... 4

0.2.1 D.Lgs 231..... 4

0.2.2 Modello..... 4

0.2.3 OdV 4

0.2.4 Organi Sociali di WINOA ITALIA 4

0.2.5 Collaboratori interni ed esterni di WINOA ITALIA 4

0.2.6 Destinatari del Modello Organizzativo “Parte Generale” 5

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI SECONDO IL D.Lgs 231 5

1.1 Introduzione al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 5

1.2 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231..... 6

1.3 Le possibili esimenti dei reati presupposto della responsabilità amministrativa 6

1.4 Le sanzioni del D.Lgs. 231 7

2 LA STORIA, LA GOVERNANCE E L’ORGANIZZAZIONE..... 7

2.1 La storia 7

2.2 La Governance 7

3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LE AREE A RISCHIO . 8

3.1 Gli obiettivi e i motivi dell’adozione del Modello..... 8

3.2 La metodologia di redazione del Modello..... 8

3.3 La messa a punto del Modello in WINOA ITALIA..... 8

3.4 Tipologia di reati e di illeciti amministrativi e valutazione del rischio di commissione degli stessi.. 8

3.4.1 Art. 25-quinquies D.Lgs 231..... 10

3.4.2 Art. 25-septies D.Lgs 231 10

3.4.3 Art. 25-duodecies D.Lgs 231 10

3.4.4 Art. 25 terdecies D.Lgs 231 10

3.4.5 Correlazione tra Tipo di Reato e Capitolo Parte Speciale..... 10

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	---

3.5

Aree a rischio

11

3.6

I principi di controllo.....

12

3.7

Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi.....

12

3.7.1

Generalità

12

3.7.2

Presidi di controllo

13

4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....

16

4.1

Composizione dell'Organismo di Vigilanza e divulgazione a terzi.....

16

4.2

Requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità e di continuità d'azione

16

4.3

Cause di incompatibilità e ineleggibilità dell'OdV

16

4.4

Nomina, sostituzione, decadenza, revoca e durata

17

4.5

Compenso e risorse a disposizione dell'OdV.....

17

4.6

Programmazione delle attività ispettive (audit).....

18

4.7

Collaborazione da parte della società e verbalizzazione degli incontri.....

18

4.8

Funzione e poteri dell'OdV

18

4.9

Flussi informativi nei confronti degli organi di WINOA ITALIA

18

4.10

Flussi informativi nei confronti dell'OdV

18

4.11

Segnalazioni da parte dei destinatari del Modello o di terzi.....

19

4.12

Obblighi di informativa

19

4.13

Regolamento di funzionamento dell'OdV

20

4.14

Divulgazione del Modello

20

5

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

21

5.1

Principi generali

21

5.2

Soggetti destinatari

21

5.3

Tutela del Whistleblower

21

6

COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, VERIFICHE E.....

22

Allegato 1:

Premessa per la predisposizione del Modello

24

Allegato 2:

Statuto.....

29

Allegato 3:

Valutazione rischio reato

37

Allegato 4:

Testo del Contratto Collettivo Nazionale metalmeccanica – industria.....

38

Allegato 5:

Procedura per la gestione della segnalazione di illeciti

41

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------



0 GENERALITÀ

0.1 Storia

- Edizione 0 – 04 dicembre 2020 - Modello organizzativo D. Lgs. 231 – PARTE GENERALE

0.2 Definizioni

0.2.1 D.Lgs 231

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

0.2.2 Modello

Modello di organizzazione e di gestione ai sensi dell'Art 6 comma 1 lettera a del D.Lgs 231, descritto in questa Parte Generale e nella Parte Speciale;

0.2.3 OdV

Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs, 231, organismo di controllo che vigila sul funzionamento del Modello e sul suo aggiornamento;

0.2.4 Organi Sociali di WINOA ITALIA

Gli organi di WINOA ITALIA SRL (di seguito anche WINOA ITALIA o società) considerati in questo documento sono:

- i Soci;
- gli Amministratori;
- l’Organo di Controllo;
- l’Organismo di vigilanza.

0.2.5 Collaboratori interni ed esterni di WINOA ITALIA

- i collaboratori;
- i consulenti;
- i dipendenti;
- i partner;
- i fornitori.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

0.2.6 Destinatari del Modello Organizzativo “Parte Generale”

Destinatari di questo Modello Organizzativo sono coloro che operano negli organi Sociali e i collaboratori interni ed esterni di WINOA ITALIA.

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI SECONDO IL D.Lgs 231

1.1 Introduzione al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

WINOA ITALIA ha messo a punto un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (in seguito, “Modello”) che definisce, identifica, controlla e organizza gli atti di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli potenzialmente verificabili per WINOA ITALIA nell’ambito delle sue attività.

Il Modello è suddiviso in una:

- Parte Generale, documento pubblico reso noto attraverso il sito web https://www.wabrasives.com/share/locations_specifications/Mod231ParteGenerale
- Parte Speciale, documento ad uso interno WINOA ITALIA e degli altri documenti menzionati nel seguito disponibile nel database my-winoa.

Forma parte del Modello il Codice Etico della società disponibile all’indirizzo https://www.wabrasives.com/share/locations_specifications/CodiceEtico.pdf

Il codice di condotta e le politiche sono sempre disponibili nel database my-winoa, dove si illustrano i principi etici che sono rilevanti ai fini della prevenzione, per impedire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231 e che costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Come elementi di supporto vengono descritti, la governance, l’organizzazione, la costruzione ed il controllo del Modello, le aree a rischio, le attribuzioni dell’Organismo di vigilanza, il sistema disciplinare e sanzionatorio; la comunicazione, la formazione, le verifiche e gli aggiornamenti del Modello stesso.

Tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società, siano essi soggetti in posizione apicale, quali consiglieri, organo di controllo o persone con funzioni di direzione, oppure dipendenti, collaboratori e consulenti esterni, fornitori con un contratto continuativo, sono tenuti, nella conduzione degli scopi e delle attività della società, all’osservanza del presente Modello; costoro sono indicati come “destinatari” del Modello.

In nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la società può giustificare un comportamento non corretto.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	--

Il Modello è approvato dagli Amministratori della società.

1.2 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (nel seguito D.Lgs. 231) è stato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001 ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Esso recepisce e dà esecuzione ad alcuni atti internazionali tra cui:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione del 26 maggio 1997, firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Tale Decreto legislativo ha posto a carico degli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica un regime di responsabilità amministrativa per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

I reati-presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231 sono elencati all'interno della presente Parte Generale.

1.3 Le possibili esimenti dei reati presupposto della responsabilità amministrativa
L’esonero dalla responsabilità si ha quando WINOA ITALIA prova che (art. 6 com. 1 D.Lgs. 231)

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organo di Vigilanza.

Il Modello adottato risponde alle seguenti esigenze (art. 6 com. 2 D.Lgs. 231)

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni di WINOA ITALIA in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



1.4 Le sanzioni del D.Lgs. 231

- Le sanzioni previste nei confronti di WINOA ITALIA (art. 9 D.Lgs. 231) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:
- 1. sanzioni pecuniarie;
 - 2. sanzioni interdittive;
 - 3. confisca;
 - 4. pubblicazione della sentenza.

- In particolare le principali sanzioni interdittive del D.Lgs 231, prevedono:
- a. l’interdizione dall’esercizio delle attività;
 - b. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - c. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d. l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Non insorgerà alcuna responsabilità in capo a WINOA ITALIA qualora abbia volontariamente impedito il compimento dell’azione ovvero la realizzazione dell’evento.

2 LA STORIA, LA GOVERNANCE E L’ORGANIZZAZIONE

2.1 La storia

WINOA ITALIA appartiene al gruppo WINOA una multinazionale che ha il suo quartier generale in Francia, le politiche etiche seguono lo standard del gruppo, la società italiana è stata costituita nel 1956 e il suo attuale oggetto sociale è il seguente:

“la produzione di abrasivi metallici ed il relativo commercio in tutte le sue forme, compresa la prestazione di servizi per tale attività;
la produzione ed il commercio di articoli ed accessori diversi per l’industria della lavorazione della pietra per industrie meccaniche, metallurgiche ed altre industrie, compresa la prestazione di servizi per tale attività. ... Omissis ...”

2.2 La Governance

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	---

Ai sensi dello Statuto la governance della società, è rappresentata da:

- i Soci artt. 6, 7, 8, 9, 18
- l’Assemblea art. 19, 20, 21
- Amministratori artt. 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
- Organo di Controllo art. 17

Si rimanda la visione della governance allo Statuto vigente allegato 2 alla presente.

3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO E LE AREE A RISCHIO

3.1 Gli obiettivi e i motivi dell’adozione del Modello

Il Modello risponde al dettato normativo previsto dal D.Lgs 231 ai fini della cosiddetta “esimente” cioè la circostanza prevista dalla legge che annulla la punibilità.

L’adozione del Modello assicura alla società correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, tutela la sua immagine, compresa quella di tutti i portatori d’interesse e di tutti i destinatari del Modello per lo svolgimento della propria attività in modo etico, corretto e trasparente.

3.2 La metodologia di redazione del Modello

Il presente Modello è ispirato alle Linee Guida Confindustria: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001.

L'allegato 1 riporta una nota sulla predisposizione del Modello con riferimento alle linee guida sopra citate.

3.3 La messa a punto del Modello in WINOA ITALIA

La realizzazione del Modello ha avuto inizio con la nomina di un consulente esterno a maggio 2020.

L’attività per la realizzazione del modello è stata realizzata tramite interviste con soggetti apicali.

Sono stati analizzati la documentazione e i processi rilevanti di WINOA ITALIA ed è stato realizzato il Modello.

Gli Amministratori, cui è demandata la delibera sull’adozione del Modello, potranno nel futuro apportare, ove lo ritengano necessario, modifiche o integrazioni al medesimo.

3.4 Tipologia di reati e di illeciti amministrativi e valutazione del rischio di commissione degli stessi

Qui di seguito si elencano i reati presupposto della responsabilità amministrativa attualmente rientranti nel D.lgs 231, in allegato 3 alla presente Parte Generale si dettaglia il rischio reato (R) ottenuto dalla probabilità di accadimento (P) dei singoli eventi per il danno ipotetico (D) stimato

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

secondo la formula $R = (P \times D)$.

Il fattore P (probabilità) è stato valutato in base alle esperienze della società con confronto diretto tra i consulenti 231 e la direzione all'interno dei seguenti valori:

- 1 improbabile
- 2 poco probabile
- 3 probabile
- 4 abbastanza probabile
- 5 molto probabile

Il Fattore D (danno) è stato calcolato analizzando le singole sanzioni amministrative pecuniarie negli intervalli minimo e massimo e valutando le sanzioni interdittive.

Per la parte sanzioni pecuniarie la somma dei due elementi (minima e massima) è stata divisa per 2, normalizzato in migliaia e moltiplicato per il fattore massimo di 5 (molto probabile) al fine di ottenere un numero intero con al massimo due decimali, il numero così ottenuto è stato arrotondato per eccesso o per difetto all'unità intera superiore o inferiore.

Esempio reato sanzione minima 100 e massima 500 risultato:

$(100+500) : 2 = 300 : 1000 = 0,3 \times 5 = 1,5$ arrotondato per eccesso a unità superiore = 2

Per ogni singola ipotesi di reato sono state analizzate le eventuali sanzioni interdittive alle quali è stato assegnato un punteggio come segue:

- 1 no sanzione
- 2 sanzione fino a 6 mesi
- 3 sanzione da 6 mesi a 1 anno
- 4 sanzione oltre 1 anno
- 5 sanzione con possibilità di interdizione definitiva dell'attività

In presenza di sanzione interdittiva è stata effettuata la somma con la sanzione amministrativa riducendo al 50% ciascuno dei valori prima di sommarli, in assenza di sanzione interdittiva è stato utilizzato solo il primo fattore al 100%.

Tale somma costituisce il valore definito del danno.

Esempio primo fattore derivante dalla sanzione amministrativa es. = 2, secondo fattore con sanzione interdittiva fino a sei mesi = 2

Valore dal danno = 2 (primo fattore = 2 al 50% = 1) + (secondo fattore = 2 al 50% = 1)

Considerando una ipotesi di reato (probabilità) improbabile con valore 1 moltiplicata per il danno come sopra calcolato in ipotesi 2 si ottiene il valore di rischio = 2

$R = P \times D$ ovvero $R = 1 \times 2 =$ valore di rischio 2

L'allegato 3 riepiloga le ipotesi di Rischio stimati per ogni tipologia di reato.

Il valore R anche detto rischio residuo, classifica il rischio come segue:

- Improbabile nei valori da 1 a 5;
- poco probabile nei valori da 6 a 10;
- probabile nei valori da 11 a 15;
- abbastanza probabile nei valori da 16 a 20;
- molto probabile nei valori da 21 a 25.

La WINOA ITALIA ha deciso di redigere un modello esimente limitatamente alle seguenti tipologie di reati ex D. Lgs. 231/2001, analizzandoli e valutando la loro fattibilità all'interno del contesto aziendale:

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

3.4.1 Art. 25-quinquies D.Lgs 231

Delitti contro la personalità individuale

- art. 600 c.p. riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù;
- art. 600 bis c.p. prostituzione minorile;
- art. 600 ter c.p. pornografia minorile;
- art. 600 quater c.p. detenzione di materiale pornografico;
- art. 600 quater.1 c.p. pornografia virtuale;
- art. 600 quinquies c.p. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 601 c.p. tratta di persone;
- art. 602 c.p. acquisto e alienazione di schiavi;
- art. 609 undecies c.p. adescamento di minorenni;
- art. 609 bis c.p. violenza sessuale;
- art. 609 quater c.p. atti sessuali con minorenne;
- art. 609 quinquies c.p. corruzione di minorenne;
- art. 609 octies c.p. violenza sessuale di gruppo;

3.4.2 Art. 25-septies D.Lgs 231

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

- art. 589 c.p. omicidio colposo;
- art. 590, comma 3 c.p. lesioni personali colpose.

3.4.3 Art. 25-duodecies D.Lgs 231

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- violazione del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286 all'articolo22, comma 12-bis.
- Art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- Art. 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998

3.4.4 Art. 25 terdecies D.Lgs 231

Razzismo e xenofobia

- Art. 604-bis c.p. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa

3.4.5 Correlazione tra Tipo di Reato e Capitolo Parte Speciale

La correlazione è così espressa:

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

TIPO DI REATO	Capitolo della Parte Speciale
art. 24. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico.	Non analizzato
art. 24-bis delitti informatici e trattamento illecito di dati	Non analizzato
art. 24-ter delitti di criminalità organizzata + transnazionali	Non analizzato
art. 25 concussione induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione	Non analizzato
art. 25-bis falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Non analizzato
art. 25-bis.1. delitti contro l'industria e il commercio	Non analizzato
art. 25-ter reati societari	Non analizzato
art. 25-quater - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non analizzato
art. 25-quater.1 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non analizzato
art. 25-quinquies - delitti contro la personalità individuale	Capitolo 1
art. 25-sexies - abusi di mercato	Non analizzato
art. 25-septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	Capitolo 2
art. 25-octies - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Non analizzato
art. 25-novies - delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Non analizzato
art. 25-decies - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Non analizzato
art. 25-undecies – reati ambientali	Non analizzato
art. 25-duodecies – impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare	Capitolo 3
art. 25-terdecies – razzismo e xenofobia	Capitolo 4
art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non analizzato
art. 25 quindecies - Reati tributari	Non analizzato
Reati transnazionali	Non analizzato

3.5 Aree a rischio

Esse sono:

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

- gestione delle risorse finanziarie per delega alla sicurezza;
- selezione e il reclutamento del personale;
- sicurezza e salute del lavoro;

3.6 *I principi di controllo*

I principi di controllo sono i seguenti:

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

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

- **Nessuno può gestire in autonomia un intero processo**
Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, avviene sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre:

- a nessuno vengono attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **I controlli devono essere documentati**
Il sistema di controllo documenta l'effettuazione dei controlli attraverso la redazione di verbali e rapporti di audit.

3.7 *Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi*

3.7.1 **Generalità**

Il Sistema dei controlli all'interno di WINOA ITALIA trova presidi gestionali, organizzativi e di controllo idonei rispetto alla propria realtà aziendale.

Esse prevedono tra l'altro i principi di imparzialità, competenza, responsabilità, trasparenza, riservatezza; una rapida risposta ai reclami e un approccio basato sul rischio, nonché requisiti generali, strutturali, per le risorse impiegate, relativi alle informazioni, ai requisiti di processo e relativi al sistema di gestione degli organismi di certificazione.

WINOA ITALIA ha adottato, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il sistema organizzativo e di controllo di WINOA ITALIA segue i principi di pianificazione, attuazione controllo e riesame.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

Gli elementi del sistema organizzativo che WINOA ITALIA ha messo in atto per garantire l'efficacia del Modello sono delineati in:

- Codice etico e relativa Compliance**
 Il Codice Etico costituisce lo strumento con cui WINOA ITALIA si impegna ad erogare i propri servizi, conformemente alla normativa vigente, al proprio Statuto, al proprio Sistema di Gestione ed ai principi di lealtà e correttezza. Esso costituisce la base su cui è realizzato il sistema di controllo preventivo.
- Poteri autorizzativi e di firma**
 Sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
- Comunicazione e formazione delle persone**
 La formazione è rivolta a tutti gli organi di WINOA ITALIA ed illustra le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano il Modello, il Codice Etico e le Procedure.
- Sistema di controllo integrato**
 Il sistema di controllo di WINOA ITALIA è basato su:
 - Verifica dell'applicazione ed efficacia del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3.7.2 Presidi di controllo

WINOA ITALIA ha definito Procedure specifiche che si conformano ai seguenti indirizzi:

- tracciabilità delle operazioni e delle autorizzazioni, garantendo trasparenza e ricostruibilità delle scelte;
- selezione dei dipendenti e dei collaboratori basata su requisiti oggettivi e verificabili quali competenza, esperienza, professionalità;
- documentazione: ogni pagamento è documentato e giustificato con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- è sempre effettuata ove possibile la segregazione dei poteri;
- è garantita l'identificazione dei soggetti che interloquiscono con la società siano essi persone fisiche o persone giuridiche.

Le Procedure evidenziano inoltre:

- l'organizzazione ed i limiti dei poteri interni costruiti attraverso deleghe;
- la correttezza nell'assegnazione di consulenze e incarichi di collaborazione;

3.7.2.1 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE PER DELEGA ALLA SICUREZZA

Relativamente ai rischi finanziari l'art. 6 comma 2 lettera c) del D.Lgs 231 prevede che il Modello evidenzi procedure di gestione delle risorse finanziarie per delega alla sicurezza al fine di impedire la commissione di condotte non conformi.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

WINOA ITALIA utilizza Procedure per rilevare:

- l'individuazione del titolo giustificativo del flusso di pagamento attraverso la registrazione della forma e del contenuto del pagamento, identificando con particolare attenzione i soggetti incaricati, tenendo il più possibile separate le attività di chi esegue, chi controlla e chi autorizza.

3.7.2.3 LA SELEZIONE E IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

La valutazione dei candidati è effettuata in base alla corrispondenza dei loro profili, alle esigenze ed ai requisiti di WINOA ITALIA, nel rispetto di processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi e trasparenti per tutti i soggetti interessati. La società rifiuta qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nonché alla verifica del rispetto dei requisiti di legge nazionali ed internazionali e dell'idoneità in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231, sempre in conformità ai principi di non discriminazione e di tutela dei dati personali.

WINOA ITALIA tutela la privacy dei dipendenti e collaboratori. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel Codice Etico. WINOA ITALIA non comunicare, né diffondere, i dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge.

Tutte le informazioni sono presentate alle persone in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni persona riceve informazioni relative a:

- funzione, responsabilità e mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro o da contratti di collaborazione;
- comportamenti da adottare per rispettare il Modello 231, il Codice etico e le Procedure.

3.7.2.4 POLITICA DI SICUREZZA E SALUTE DEL LAVORO

"Il nostro impegno per la salute e la sicurezza è un elemento fondamentale della promessa del nostro marchio di essere "l'azienda da scegliere".

Niente è più importante della sicurezza e della salute delle persone che lavorano in o per WINOA. È solo lavorando insieme che raggiungeremo l'eccellenza in materia di salute e sicurezza e, di conseguenza, un luogo di lavoro sano e senza infortuni ".

A tal fine, crediamo nei seguenti principi che guidano le nostre azioni:

1. Leadership: l'impegno del management per la salute e sicurezza deve essere visibile a tutta l'organizzazione attraverso l'allocazione delle risorse, la definizione degli obiettivi, l'integrazione per la salute e sicurezza in qualsiasi decisione aziendale

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

e partecipazione attiva alle attività di salute e sicurezza

2. Coinvolgimento delle persone: il coinvolgimento delle persone è essenziale per la salute e la sicurezza. La fornitura di formazione, una adeguata partecipazione e i processi di consultazione, aiutano a creare un ambiente collaborativo in cui tutti si assumono la responsabilità reciproca
3. Pensiero basato sul rischio: Noi valutiamo e riduciamo quei rischi che non possono essere eliminati fin dalla prima volta, attraverso la combinazione di misure tecniche, organizzative e personali, ed applichiamo tolleranza zero alle infrazioni alla regola.
4. Conformità ai requisiti legali e altri requisiti applicabili: identifichiamo e verifichiamo regolarmente le conformità normative e gli altri requisiti ai cui facciamo riferimento, inclusa la Certificazione OHSAS 18001 per tutti i nostri siti produttivi.
5. Processo decisionale: fatti, prove e analisi dei dati portano a una maggiore oggettività e quindi fiducia nel processo decisionale. L’implementazione degli indicatori chiave diventa quindi fondamentale per raggiungere ottimi risultati
6. Miglioramento continuo: attraverso il monitoraggio delle prestazioni, l'indagine sugli eventi, ispezioni e audit e programmi di revisione della direzione miglioriamo le nostre prestazioni verso l'obiettivo finale di ZERO infortuni e malattie professionali.

Questa politica viene implementata in ogni organizzazione attraverso un’unità specifica per POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA e il corrispondente Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza; per l’Italia di cui all’art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i., anche secondo le procedure semplificate di cui al d.m. 13/2/2014.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 *Composizione dell'Organismo di Vigilanza e divulgazione a terzi*

L'OdV è l'organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui il Consiglio di Amministrazione di WINOA ITALIA ha affidato, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b) del D.Lgs 231, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, pertanto WINOA ITALIA sarà esonerato da responsabilità conseguenti alla commissione dei cosiddetti "reati fattispecie".

L'OdV di WINOA ITALIA ha composizione monocratica.

La nomina dell'OdV è competenza degli Amministratori.

Le funzioni dell'OdV sono rese note a tutti i destinatari del Modello.

4.2 *Requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità e di continuità d'azione*

L'OdV di WINOA ITALIA dispone di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

A garanzia della sua autonomia l'OdV riferisce direttamente agli Amministratori e non ha compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

A garanzia della sua professionalità l'OdV è composto da persona con "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività e con specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico necessarie per svolgere efficacemente la sua attività, nonché di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

A garanzia della continuità di azione, l'OdV è in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture della società.

Inoltre l'OdV:

- dispone di autonomi poteri di spesa entro il budget definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo della struttura della società;
- ha libero accesso a tutte le funzioni della società senza necessità di consenso preventivo;
- può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni entro il budget definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

4.3 *Cause di incompatibilità e ineleggibilità dell'OdV*

Non può ricoprire l'incarico di OdV e se nominato decade dalla funzione:

- chiunque sia stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi o comunque da quanto previsto dall'art. 2382 codice civile (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito);

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri del Consiglio di Amministrazione, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri o legali rappresentanti dei Soci;
- chiunque abbia pendente un procedimento per l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'art. 3 della legge 1423/1956 (misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza) o di una delle cause ostative previste dall'art. 10 della legge n. 575/1965 (disposizioni contro la mafia);
- chiunque abbia una sentenza di condanna passata in giudicato, o per il quale sia stato emesso un decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, per reati gravi in danno dello Stato o della Unione Europea che incidono sulla moralità professionale, corruzione, frode, riciclaggio, quali definiti dagli atti comunitari citati dall'art. 45, paragrafo 1, Direttiva CE 2004/18;.
- chiunque abbia una sentenza di condanna passata in giudicato, per un illecito di quelli previsti dal D.Lgs 231.

4.4 Nomina, sostituzione, decadenza, revoca e durata

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione, dura in carica per tre esercizi e può essere riconfermato. Il mandato dell'OdV cessa con la decadenza, per qualsiasi causa, del Consiglio di Amministrazione, ma resta in proroga fino a riconferma o nuova nomina da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione.

In caso di impedimento superiore a sei mesi il Consiglio di Amministrazione dichiara la decadenza dell'OdV e procede a nuova nomina.

La perdita dei requisiti di eleggibilità costituisce motivo di decadenza dalla carica.

La revoca dell'OdV può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal Consiglio di Amministrazione.

A seguito della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, il Presidente la comunica per iscritto all'OdV nominato, il quale deve accettare la nomina stessa ed attestare di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità, impegnarsi a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni; assicurare la propria professionalità, autonomia e indipendenza e, nel prosieguo del rapporto, la propria continuità di azione.

4.5 Compenso e risorse a disposizione dell'OdV

Il compenso dell'OdV è stabilito da delibera del Consiglio di Amministrazione.

La dotazione finanziaria messa a disposizione prevista dall'art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs 231, potrà essere utilizzata per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e comporterà da parte dell'OdV l'emissione di adeguata documentazione.

L'OdV, in caso di motivata necessità, potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione un'integrazione della somma messa a sua disposizione.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

4.6 Programmazione delle attività ispettive (audit)

L'OdV nel mese di gennaio di ogni anno programma le attività di ispezione sulla società, comunicandole al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

4.7 Collaborazione da parte della società e verbalizzazione degli incontri

L’OdV potrà avvalersi anche della collaborazione di soggetti terzi dotati di requisiti di professionalità e competenza idonei a supportarlo in attività particolari di verifica, entro il budget definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Tutta l’attività svolta dall’OdV è verbalizzata, anche in forma sintetica.

La documentazione riguardante le informazioni, le segnalazioni, i verbali e i report è custodita dall'OdV che ne garantirà la relativa segretezza. WINOA ITALIA provvede a conservare in forma sicura i verbali consegnatigli dall'OdV.

L'OdV conserva la documentazione per un periodo non inferiore a 10 anni, salvo che particolari condizioni ne rendano necessaria la conservazione per un periodo più lungo.

4.8 Funzione e poteri dell’OdV

All’OdV è affidato il compito di:

- vigilare sull’attuazione delle prescrizioni del Modello;
- vigilare sull’efficacia del Modello in relazione alla organizzazione della società per la prevenzione della commissione dei reati indicati nel Modello stesso;
- verificare le procedure di attuazione del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti o modifiche al Modello che potrebbero derivare:
 - da cambiamenti legislativi;
 - da riorganizzazioni interne di strutture, processi, funzioni.

4.9 Flussi informativi nei confronti degli organi di WINOA ITALIA

L’OdV può accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione della società, senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva.

Riferisce della propria attività in via continuativa, per iscritto, direttamente al Presidente della società o ad un suo delegato e, ogni sei mesi, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L’OdV prepara annualmente un rapporto scritto sulla sua attività indirizzato al Consiglio di Amministrazione, eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni della società, sia in termini di efficacia del Modello, e la proposta di eventuali azioni correttive da apportare.

4.10 Flussi informativi nei confronti dell’OdV

I destinatari del Modello debbono fornire all'OdV:

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

- informazioni utili per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello.

Informazioni e segnalazioni vanno inviate tempestivamente all’OdV e devono essere il più possibile precise e riferibili ad uno specifico evento e ad una specifica area di attività, garantendo che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni o discriminazioni.

L’OdV assicura la riservatezza circa l’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente oppure in mala fede.

L’OdV valuterà opportunamente le segnalazioni e le informazioni ricevute pianificando l’attività ispettiva relativa.

Ogni segnalazione e informazione ricevuta è conservata a cura dell’OdV in un apposito archivio conservato a sua cura per un periodo di 10 anni.

4.11 Segnalazioni da parte dei destinatari del Modello o di terzi

Le Segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231 in relazione all’attività della società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

Rientrano nella tipologia di segnalazioni:

- ordini ricevuti da un superiore e ritenuti in contrasto con la legge, le Procedure o il Codice Etico;
- segnalazioni concernenti inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione individuali o collettivi;

4.12 Obblighi di informativa

Le Informazioni riguardano notizie utili per l’attività dell’OdV (quali a titolo esemplificativo criticità o anomalie riscontrare nell’attuazione del Modello, notizie relative a mutamenti nell’organizzazione della società).

Rientrano nella tipologia di segnalazioni:

- gli aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la società per i reati previsti dal D.Lgs 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inviate alla Direzione dai responsabili di schema e di funzione relativamente a problemi legati al D.Lgs 231;
- le informazioni dalle quali possano emergere eventi con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del D.Lgs 231 e del Modello.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

4.13 Regolamento di funzionamento dell’OdV

Con apposito regolamento l’OdV disciplina il proprio funzionamento in conformità al Modello.

4.14 Divulgazione del Modello

Spetta all’OdV facilitare e promuovere la conoscenza del Codice Etico e del Modello per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione, attraverso programmi di informazione e formazione in conformità al Modello.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

La definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, ispirato ai principi di liceità, trasparenza ed etica, costituisce un presupposto essenziale per la corretta applicabilità del Modello.

Tale principio, inoltre, trova un'ulteriore conferma nel fondamento normativo del D.Lgs 231, come previsto dall'art. 6, comma 2, lettera e) e dall'art. 7 co.4.h) al fine di difesa del Modello stesso rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene a prescindere dall'effettiva commissione di un reato e quando si verificano violazioni delle disposizioni del Modello o del Codice Etico.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetta le procedure previste dall'art. dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" o da normative speciali o le previsioni della contrattazione collettiva e del Codice Etico della società, laddove applicabili.

La contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari sono a carico degli organi di governo della società, nel rispetto dei poteri conferiti, nei limiti delle deleghe e competenze.

Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali e in particolare il CCNL (Allegato 4).

5.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti al sistema sanzionatorio del presente Modello i destinatari del Modello stesso indicati al punto 0.2.6.

L'OdV informa del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello sin dal sorgere del loro rapporto con WINOA ITALIA. Ciò potrà essere effettuato anche per via telematica.

La Parte Speciale di questo modello definisce le sanzioni, le condotte rilevanti da sanzionare e le modalità di irrogazione delle sanzioni stesse.

5.3 Tutela del Whistleblower

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/01, così come modificato dalla Legge 179/2017, la società si impegna a sviluppare canali informativi tra l'OdV e i vertici organizzativi, che consentano di sviluppare un metodo operativo sinergico, tramite un sistema di segnalazioni circostanziate in merito a eventuali violazioni rilevanti ai sensi del presente Modello. I canali informativi del cosiddetto sistema di "Whistleblowing" devono consentire al soggetto segnalante di inoltrare la propria segnalazione anche attraverso almeno un sistema alternativo, anche con modalità informatiche, tale da garantirne la riservatezza (art. 6 comma 2-bis, lett. b) del D.lgs. 231/01).

La normativa prevede altresì il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del soggetto segnalante e per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. I commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.lgs. 231/01 prevedono: il primo la facoltà di denunciare

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

(esercitabile anche dall’organizzazione sindacale) presso l’Ispettorato del lavoro l’adozione di eventuali misure discriminatorie nei confronti del segnalante; l’altro la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, regime parimenti applicabile anche ad eventuali demansionamenti ed a qualsiasi atto discriminatorio, specificando che grava sul datore di lavoro l’onere di provare, in sede di giudizio, la natura non ritorsiva e/o discriminatoria di provvedimenti di tale specie.

Si veda Allegato 5: PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

6 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, VERIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

WINOA ITALIA promuove la più ampia divulgazione, all’interno e all’esterno della propria struttura, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle Procedure e l’effettiva conoscenza da parte dei destinatari del Modello. Modifiche ed integrazioni eventuali al Modello, al Codice Etico ed alle Procedure saranno oggetto di presentazione ed informazione ai destinatari.

La modalità di divulgazione del Modello è improntata ad un’informazione esauriente, comprensibile e continuativa.

Il Modello, il Codice Etico e le Procedure ad essi afferenti sono comunicati formalmente a tutti i destinatari mediante inserimento nei documenti controllati della società, la cui conoscenza da parte di tutti è un obbligo.

Nei contratti di incarico e di lavoro è inserita una specifica clausola di riferimento al Modello ed al Codice Etico mentre per i contratti già in essere, è prevista la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L’attività di comunicazione è esercitata sotto la supervisione dell’OdV, che ha il compito di vigilare sulla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello, oltre a monitorare tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie e opportune.

L’OdV effettua verifiche periodiche di controllo, anche attraverso delle interviste a campione, per appurare il grado di conoscenza (e consapevolezza) delle ipotesi di reato indicate nel Modello.

Nell’ipotesi in cui l’OdV accerti la necessità di aggiornare o adeguare il Modello, il Codice Etico o le Procedure ad essi connesse, lo segnalerà al Consiglio di Amministrazione, formulando le proposte di correzioni e adeguamenti opportuni. Il Consiglio di Amministrazione rimane l’unico organo preposto alla approvazione del Modello essendo lo stesso un atto di emanazione dell’organo dirigente e solo quest’ultimo potrà verificare l’attuazione dell’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Desio, lì 04 dicembre 2020

Amministratore: Jacques Louis Bienf

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

Questa parte generale è composta anche dai seguenti allegati:

Allegato 1: Premessa per la predisposizione del Modello

Allegato 2: Statuto

Allegato 3: Valutazione rischio reato

Allegato 4: Testo del Contratto Collettivo Nazionale metalmeccanica – industria

Allegato 5: Procedura per la gestione della segnalazione di illeciti

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	--

Allegato 1: Premessa per la predisposizione del Modello

Tratto da: "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001" – Confindustria – Roma – 2014.

Generalità

L’art. 6, comma 2, del D. Lgs 231, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l’utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica della società, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management),

“In relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire.”

Le finalità del Modello sono di:

- dichiarare che ogni forma di comportamento illecito della società sarà assolutamente condannata, anche e soprattutto se posta in essere con l’intenzione di portare un vantaggio illecito alla società.
- responsabilizzare coloro che operano, in nome e per conto della società, nelle aree a rischio e nell’ambito dei processi strumentali alla commissione dei reati, in maniera che non possano mettere in atto condotte che possano comportare per la società i cosiddetti reati fattispecie;
- monitorare le aree a rischio come sopra individuate al fine di poter prontamente contrastare il rischio di commissione dei reati;

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a. l’identificazione dei rischi: ossia l’analisi del contesto della società per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs 231. Riguardo al rischio di comportamenti integranti?? i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, l’analisi deve necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività della società.
- b. la progettazione del sistema di controllo (cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni di WINOA ITALIA), ossia la valutazione del sistema esistente all’interno della società ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell’evento e ii) l’impatto dell’evento stesso. Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un’attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento della società (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

decreto legislativo n 81/2008 e successive modifiche. Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un “sistema” di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata o adeguata in funzione del “modello organizzativo” previsto dal D.Lgs 231 – può risultare idonea a ridurre ad un livello “accettabile”, agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs 231, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

La nozione di “accettabilità” di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

La definizione di “rischio accettabile”: premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs 231 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell’applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità e qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità e qualità di controlli preventivi istituiti è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività della società.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ad impossibilia nemo tenetur, (nessuno è tenuto a fare cose impossibili), rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, comma 1, lettera c), “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs 231, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte o lesioni personali) violativa del modello

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs 231 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio

Premesso quindi che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.Lgs 231, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici o raggiri) le indicazioni di WINOA ITALIA.

L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività di WINOA ITALIA considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio che verrà di seguito esposta ha valenza generale. Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio: legale (rispetto di norme di legge), operativo, di reporting finanziario, ecc.

Questa caratteristica consente di utilizzare il medesimo approccio anche qualora i principi del D.Lgs 231 vengano estesi ad altri ambiti.

In particolare, con riferimento alla avvenuta estensione del D.Lgs 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è opportuno ribadire che la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro all'interno della società e pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Naturalmente, per quelle organizzazioni che abbiano già attivato processi di autovalutazione interna, anche certificati, si tratta di focalizzarne l'applicazione, qualora così non fosse, su tutte le tipologie di rischio e con tutte le modalità contemplate dal D.Lgs 231. A questo proposito è opportuno rammentare che la gestione dei rischi è un processo maieutico che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate, ovviamente nel rispetto degli obblighi stabiliti dall'ordinamento. I modelli che verranno quindi predisposti ed attuati a livello della società saranno il risultato dell'applicazione metodologica documentata, da parte di ogni singolo ente, delle indicazioni qui fornite, in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti o funzioni della società possono esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo della società che svolga questa attività con la collaborazione del management di linea;
- autovalutazione da parte del management operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che l'ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs 231. Nel descrivere tale processo logico, l'enfasi viene posta sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (output di fase).

Inventariazione degli ambiti di attività della società.

Lo svolgimento di questa fase può avvenire secondo approcci diversi, tra gli altri, per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà della società, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Così, per quel che riguarda ad esempio i reati contro la Pubblica Amministrazione, si tratterà di identificare quelle aree che per loro natura abbiano rapporti diretti o indiretti con la P.A. nazionale ed estera. In questo caso alcune tipologie di processi o funzioni saranno sicuramente interessate (ad esempio le vendite verso la P.A., la gestione delle concessioni da P.A. locali, e così via), mentre altre potranno non esserlo o esserlo soltanto marginalmente. Riguardo invece ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti della società.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi o funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati alla società da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali ed i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi. Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Nel medesimo contesto è altresì opportuno porre in essere esercizi di due diligence tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati "indicatori di sospetto" (ad esempio conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all'ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni ente o settore presenta i propri specifici ambiti di rischio che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D.Lgs 231 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, comma 2, lettera c), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti della società "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

sicura rilevanza.

Analisi dei rischi potenziali.

L’analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree della società (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L’analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società.

A questo proposito è utile tenere conto sia della storia della società, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l’analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall’art. 17 del D. Lgs n.81/2008 e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo.

Valutazione, costruzione ed adeguamento del sistema di controlli preventivi.

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l’ente ne sia sprovvisto. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D.Lgs 231 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici. Nel seguito verranno analizzati in via esemplificativa alcuni dei principali elementi di controllo. Tuttavia, occorre sottolineare come le componenti di controllo che verranno indicate debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello della società) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l’intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’apposito organismo.

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc
Approvazione: Amministratori Verbale riunione del: 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

Allegato 2: Statuto

STATUTO DELLA SOCIETA' WINOA ITALIA S.R.L.

Articolo 1 Denominazione

1. La società è denominata:
"WINOA ITALIA S.R.L.".

Articolo 2 Oggetto

2. La società ha per oggetto:
-la produzione di abrasivi metallici ed il relativo commercio in tutte le sue forme, compresa la prestazione di servizi per tale attività;
- la produzione ed il commercio di articoli ed accessori diversi per l'industria della lavorazione della pietra, per industrie meccaniche, metallurgiche ed altre industrie, compresa la prestazione di servizi per tale attività;
La società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, bancarie, mobiliari ed immobiliari ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione delle attività riservate per legge o regolamento a soggetti appositamente autorizzati.

Articolo 3 Sede

3. La società ha sede in Desio.

Articolo 4 Durata

4. La durata della società è stabilita sino al 31 dicembre 2050.

Articolo 5 Capitale e altre risorse finanziarie

5.1 Il capitale sociale è di euro 1.042.634,76 (un milione quaranta due mila sei cento trenta quattro/76).
Possono essere conferiti tutti gli elementi dell'attivo suscettibili di valutazione economica. Le partecipazioni dei soci possono essere determinate anche in misura non proporzionale ai rispettivi

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

conferimenti.

5.2 Salvo il caso di cui all'articolo 2482-ter c.c., gli aumenti del capitale possono essere attuati anche mediante offerta di partecipazioni di nuova emissione a terzi; in tal caso, spetta ai soci che non hanno concorso alla decisione il diritto di recesso a norma dell'articolo 2473c.c. Nel caso di riduzione per perdite che incidono sul capitale sociale per oltre un terzo, può essere omesso il deposito presso la sede sociale della documentazione prevista dall'articolo 2482-bis, comma secondo c.c., in previsione dell'assemblea ivi indicata.

5.3 La società potrà acquisire dai soci versamenti, con o senza obbligo di rimborso, e finanziamenti, sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito, nel rispetto delle normative vigenti, con particolar-e riferimento a quelle che regolano la raccolta di risparmio tra il pubblico.

5.4 La società, con decisione dei soci adottata mediante deliberazione assembleare, può emettere titoli di debito, anche sotto forma di obbligazioni, nei limiti ed alle condizioni di legge.

La delibera di emissione, che deve risultare da verbale redatto da notaio per atto pubblico ed è iscritta nel registro delle imprese, ne determina l'ammontare e le condizioni, comprese le modalità di rimborso.

Articolo 6

Libro dei soci – Domiciliazione

6.1 La società adotta la tenuta volontaria del libro dei soci, nel quale dovranno essere annotati, a cura degli amministratori, il nome dei soci ed il loro domicilio, la partecipazione di spettanza di ciascuno, i versamenti fatti sulle partecipazioni, le variazioni nelle persone dei soci, i titolari di diritti diversi sulle partecipazioni, nonché ogni altra informazione giudicata dagli amministratori idonea per l'esercizio dei diritti sociali.

6.2 L'iscrizione del trasferimento nel libro dei soci ha luogo, su richiesta degli interessati verso l'esibizione dell'avvenuto deposito presso il registro delle imprese del trasferimento medesimo.

6.3 Il domicilio dei soci, per i loro rapporti con la società, è quello annotato nel libro dei soci.

6.4 Il domicilio degli amministratori, dell'organo di controllo e del revisore per i loro rapporti con la società, è quello dagli stessi comunicati alla società medesima.

Articolo 7

Trasferimento delle partecipazioni per atto tra vivi

7. Le partecipazioni sono liberamente trasferibili per atto tra vivi.

Articolo 8

Morte del socio

8. Le partecipazioni sono liberamente trasferibili per successione a causa di morte.

Articolo 9

Recesso

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

9. Per le modalità ed i termini dell'esercizio del diritto di recesso, che spetta unicamente nei casi di legge, si applicano le disposizioni di legge e, in difetto, in quanto compatibili, le corrispondenti disposizioni previste il recesso dalla disciplina della società per azioni.

Articolo 10
Amministratori

10.1 La società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dei soci in sede della nomina:

- da un amministratore unico;
- da un consiglio di amministrazione composto da tre a sette membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina;
- da due o più amministratori con poteri congiunti ovvero disgiunti secondo quanto determinato dai soci al momento della nomina.

Qualora vengano nominati due o più amministratori senza alcuna indicazione relativa alle modalità di esercizio dei poteri di amministrazione, si intende costituito un consiglio di amministrazione.

10.2 Gli amministratori possono essere anche non soci.

10.3 Si applica agli amministratori il divieto di concorrenza di cui all'articolo 2390 c.c.

Articolo 11
Durata della carica, revoca, cessazione degli amministratori

11.1 Gli amministratori restano in carica fino a revoca o dimissioni o per il periodo determinato dai soci al momento della nomina.

11.2 Gli amministratori sono rieleggibili.

11.3 Salvo quanto previsto al successivo comma, se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli; gli amministratori così nominati restano in carico sino alla prossima assemblea.

Se viene meno la metà degli amministratori, in caso di numero pari, o la maggioranza degli stessi, in caso di numero dispari, decade l'intero organo amministrativo. Gli altri amministratori devono, entro trenta giorni, sottoporre alla decisione dei soci la nomina del nuovo organo amministrativo; nel frattempo possono compiere solo le operazioni di ordinaria amministrazione.

11.4 Nel caso di nomina di due amministratori che non costituiscono un consiglio, qualora, per qualsiasi causa venga a cessare un solo amministratore, decadono tutti gli amministratori.

Gli altri amministratori, entro trenta giorni, devono sottoporre alla decisione dei soci la nomina di un nuovo organo amministrativo.

Articolo 12
Consiglio di amministrazione

12.1 Qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina, il consiglio di

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

amministrazione elegge fra i suoi membri un presidente.

12.2 Le decisioni del consiglio di amministrazione, possono essere adottate mediante consultazione scritta, ovvero sulla base del consenso espresso per iscritto.

12.3 La procedura di consultazione scritta, o di acquisizione del consenso espresso per iscritto non è soggetta a particolari formalità purché sia assicurato a ciascun amministratore il diritto di partecipare alla decisione e sia assicurata a tutti gli aventi diritto adeguata informazione. La decisione è adottata mediante approvazione per iscritto di un unico documento ovvero di più documenti che contengano il medesimo testo di decisione da parte della maggioranza degli amministratori in carica. Dai documenti sottoscritti dagli amministratori devono risultare con chiarezza l'argomento oggetto della decisione ed il consenso alla stessa.

Il procedimento deve concludersi entro trenta giorni dal suo inizio o nel diverso termine indicato nel testo della decisione.

12.4 Le decisioni degli amministratori devono essere trascritte senza indugio nel libro delle decisioni degli amministratori. La relativa documentazione è conservata dalla società.

Articolo 13
Adunanze del consiglio di amministrazione

13.1 Il presidente convoca il consiglio di amministrazione, quando lo ritenga necessario od opportuno, o quando ne faccia richiesta scritta almeno il venti per cento dei consiglieri in carica o l'organo di controllo o il revisore, se nominato, con lettera raccomandata, fax o messaggio di posta elettronica, inviati almeno tre giorni prima dell'adunanza e, in caso di urgenza, almeno un giorno prima. Nell 'avviso vengono fissati la data, il luogo e l'ora della riunione, nonché l'ordine del giorno.

13.2 Il consiglio si raduna presso la sede sociale o anche altrove, purché in Italia, o nel territorio di un altro stato membro dell'Unione Europea o in Svizzera o nel Regno Unito.

13.3 Le adunanze del consiglio e le sue deliberazioni sono valide, anche senza convocazione formale, quando intervengono tutti i consiglieri in carica e l'organo di controllo o il revisore, se nominati.

13.4 Le riunioni del consiglio di amministrazione si possono svolgere anche mediante mezzi di telecomunicazione, alle seguenti condizioni di cui si darà atto nei relativi verbali:

- a. che sia consentito al presidente della riunione di accertare l'identità degli intervenuti, regolare lo svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- b. che sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi della riunione oggetto di verbalizzazione;
- c. che sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione ed alla votazione simultanea sugli argomenti all’ordine del giorno, nonché di visionare, ricevere o trasmettere documenti.

13.5 Per la validità delle deliberazioni del consiglio di amministrazione, assunte con adunanza dello stesso, si richiede la presenza effettiva della maggioranza dei suoi membri in carica; le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti dei presenti.

13.6 Delle deliberazioni della seduta si redigerà un verbale firmato dal presidente e dal segretario, se nominato, che dovrà essere trascritto nel libro delle decisioni degli amministratori.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	---

33

Articolo 14

Poteri dell'organo amministrativo o degli amministratori – Delegati

- 14.1

L'organo amministrativo ha tutti i poteri per l’amministrazione della società; tuttavia, in sede di nomina, i poteri degli amministratori possono essere limitati con una delibera dei soci.
- 14.2

Nel caso di nomina del consiglio di amministrazione, questo può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente. In questo caso si applicano le disposizioni contenute nei commi terzo, quinto e sesto dell'articolo 2381 c.c. Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell’articolo 2475, comma quinto c.c.
- 14.3

Possono essere nominati direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone responsabilità e poteri, nonché eventuale facoltà di sub delega.
- 14.4

Sono attribuite alla competenza dell'organo amministrativo le delibere di cui agli artt. 2505 e 2505-bis (come richiamato anche dell'art. 2506-ter) c.c. Tale attribuzione non fa venire meno la competenza principale dell'assemblea, che mantiene il potere di deliberare in materia.
- 14.5

Nell'ipotesi di nomina di amministratori con poteri congiunti ovvero disgiunti, essi hanno tutti i poteri per l'amministrazione della società, entro i limiti previsti nella delibera dei soci.

Articolo 15

Rappresentanza

- 15.1

L'amministratore unico ha la rappresentanza della società.
- 15.2

In caso di nomina del consiglio di amministrazione, la rappresentanza della società spetta al presidente del consiglio di amministrazione ed ai singoli consiglieri delegati, se nominati.
- 15.3

La rappresentanza della società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.
- 15.4

Nel caso di nomina di più amministratori, la rappresentanza della società spetta agli stessi congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono stati attribuiti in sede di nomina i poteri di amministrazione.
- 15.5

La rappresentanza della società in liquidazione spetta al liquidatore o al presidente del collegio dei liquidatori e agli eventuali altri componenti il collegio di liquidazione con le modalità e i limiti stabiliti in sede di nomina.

Articolo 16

Compensi degli amministratori

- 16.1

Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.
- 16.2

I soci possono inoltre assegnare agli amministratori un'indennità annuale in misura fissa, ovvero un compenso proporzionale agli utili netti di esercizio, nonché determinare un'indennità per la cessazione dalla carica e l'accantonamento per il relativo fondo di quiescenza con modalità stabilite con decisione dei soci. I soci possono assegnare agli amministratori un'indennità denominata di fine rapporto da riconoscere al momento della cessazione dalla carica per qualunque

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

motivo essa avvenga: tale indennità sarà determinata in ragione di una percentuale sui compensi riconosciuti ai singoli amministratori ovvero in misura fissa.

16.3 In caso di nomina di un comitato esecutivo o di consiglieri delegati, il loro compenso è stabilito dal consiglio di amministrazione al momento della nomina.

Articolo 17
Organo di controllo

17.1 Quando i soci ne ravvisino l'opportunità, possono nominare un organo di controllo o un revisore/società di revisione definendone competenze, poteri e compenso.

La nomina dell'organo di controllo o del revisore è obbligatoria nei casi previsti dalla legge.

17.2 L'organo di controllo è composto, alternativamente, su decisione dei soci in sede di nomina, da un membro effettivo o da un collegio, composto da tre membri effettivi e due supplenti.

17.3 Nel caso di nomina di un organo di controllo, anche monocratico, si applicano le disposizioni sul collegio sindacale per le società di azioni.

17.4 L'organo di controllo o il revisore devono possedere i requisiti e hanno le competenze previste per le società per azioni.

17.5 La revisione legale dei conti della società viene esercitata, a discrezione dei soci e salvo inderogabili disposizioni di legge, da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro, ovvero dall'organo di controllo ove consentito dalla legge.

17.6 Le riunioni dell'organo di controllo possono svolgersi mediante mezzi di telecomunicazione, nel rispetto di quanto previsto per le riunioni del consiglio di amministrazione.

Articolo 18
Decisioni dei soci

18.1 I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge, dal presente statuto, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

18.2 Hanno diritto di voto i soci iscritti nel libro dei soci.

18.3 Le decisioni dei soci possono essere adottate mediante consultazione scritta ovvero sulla base del consenso espresso per iscritto.

18.4 La procedura di consultazione scritta o di acquisizione del consenso espresso per iscritto non è soggetta a particolari formalità, purché sia assicurato a ciascun socio il diritto di partecipare alla decisione e sia assicurata a tutti gli aventi diritto adeguata informazione.

La decisione è adottata mediante approvazione per iscritto di un unico documento, ovvero di più documenti che contengano il medesimo testo di decisione, da parte di tanti soci che rappresentino le maggioranze più avanti indicate.

Il procedimento deve concludersi entro trenta giorni dal suo inizio o nel diverso termine indicato nel testo della proposta.

Le decisioni dei soci adottate ai sensi del presente articolo devono essere trascritte senza indugio nel libro decisioni dei soci.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

Articolo 19
Assemblea

19.1 Nei casi previsti dalla legge o dal presente statuto, oppure quando lo richiedono uno o più amministratori o un numero di soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale, le decisioni dei soci devono essere adottate mediante deliberazione assembleare.

19.2 L'assemblea viene convocata da ciascun amministratore con lettera raccomandata o lettera recapitata a mano, fax o messaggio di posta elettronica, da inviarsi agli aventi diritto al domicilio risultante dai libri sociali, otto giorni o, se spedito successivamente, ricevuto almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza.

L'avviso di convocazione deve indicare il giorno, il luogo, l'ora dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare e può prevedere l'eventuale seconda convocazione.

19.3 L'assemblea può essere convocata anche fuori dalla sede sociale, purché in Italia o nel territorio di un altro stato membro dell'Unione Europea o in Svizzera o nel Regno Unito.

19.4 La deliberazione dell'assemblea si intende adottata, anche in mancanza di formale convocazione, quando ad essa partecipa l'intero capitale sociale e tutti gli amministratori e l'organo di controllo o il revisore, se nominati, sono presenti o informati della riunione e nessuno si oppone alla trattazione dell'argomento.

Articolo 20
Svolgimento dell'assemblea

20.1 L'assemblea è presieduta dalla persona designata dagli intervenuti.

20.2 La partecipazione all'assemblea può avvenire mediante mezzi di telecomunicazione, nel rispetto di quanto previsto per le riunioni del consiglio di amministrazione.

Verificandosi tali presupposti, l'assemblea si ritiene svolta nel luogo ove sono presenti il presidente ed il soggetto verbalizzante.

20.3 Ogni socio che abbia diritto di intervenire all'assemblea può farsi rappresentare anche da soggetto non socio per delega scritta, che deve essere conservata dalla società. Nella delega deve essere specificato il nome del rappresentante con l'indicazione di eventuali facoltà e limiti di sub-delega. La delega rilasciata per una assemblea è valida anche in caso di assemblea tenuta in seconda convocazione.

20.4 È ammessa anche una delega a valere per più assemblee, indipendentemente dal loro ordine del giorno.

20.5 Le deliberazioni dell'assemblea devono constare da verbale sottoscritto dal presidente e dal segretario.

Nei casi previsti dalla legge o quando il presidente lo ritenga opportuno, il verbale è redatto da notaio.

Articolo 21
Quorum

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

21.1 Le decisioni dei soci sono assunte con la presenza ed il voto favorevole di tanti soci che rappresentino la maggioranza del capitale sociale.

21.2 Per introdurre, modificare o sopprimere i diritti attribuiti ai singoli soci ai sensi del terzo comma dell’articolo 2468 c.c. è necessario il consenso di tutti i soci.

21.3 L' introduzione e la soppressione *di* clausole compromissorie devono essere approvate con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino almeno i due terzi del capitale sociale.

21.4 Restano comunque salve le altre disposizioni di legge o del presente statuto che, per particolari decisioni, richiedono diverse specifiche maggioranze.

Articolo 22
Bilancio e utili

22 .1 Gli esercizi sociali si chiudono il 31 dicembre di ogni anno.

22.2 Gli utili netti risultanti dal bilancio, dedotto almeno il 5% (cinque per cento) da destinare a riserva legale fino a che questa non abbia raggiunto il quinto del capitale, verranno ripartiti tra i soci in misura proporzionale alla partecipazione da ciascuno posseduta, salvo diversa decisione dei soci.

22.3 Il bilancio dovrà essere presentato ai soci entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, salva la possibilità di un maggior termine, nei limiti ed alle condizioni previste dal secondo comma dell’articolo 2364 c.c.

Articolo 23
Scioglimento e liquidazione

23.1 La società si scioglie per le cause previste dalla legge.

23.2 In tutte le ipotesi di scioglimento, l'organo amministrativo deve effettuare gli adempimenti pubblicitari previsti dalla legge nel termine di trenta giorni dal loro verificarsi.

23.3 L'assemblea, se del caso convocata dall'organo amministrativo, nominerà uno o più liquidatori determinando:

- il numero dei liquidatori;
- in caso di pluralità di liquidatori, le regole di funzionamento del collegio, anche mediante rinvio al funzionamento del consiglio di amministrazione, in quanto compatibile;
- a chi spetta la rappresentanza della società;
- i criteri in base ai quali deve svolgersi la liquidazione;
- gli eventuali limiti ai poteri dell'organo liquidativo.

Articolo 24
Disposizioni applicabili

24. Per tutto quanto non previsto dal presente statuto si fa riferimento alle norme previste dal codice civile per le società a responsabilità limitata e, qualora nulla le stesse prevedano, a quelle dettate per le società per azioni.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

Allegato 3: Valutazione rischio reato

TIPOLOGIA DI REATI E DI ILLECITI AMMINISTRATIVI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEGLI STESSI

I risultati di sintesi sono i seguenti:

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), Rischio residuo - **Poco probabile**

Omicidio colposo (Art. 589 Codice penale - omicidio colposo commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) - **Poco probabile**

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) - **Improbabile**

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998) - **Improbabile**

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.) - **Improbabile**

Dettaglio della analisi dei rischi riportato in file Excel separato.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

Allegato 4: Testo del Contratto Collettivo Nazionale metalmeccanica – industria

Il giorno 18/6/2020, tra la FEDERMECCANICA, l'ASSISTAL, con l'assistenza della CONFINDUSTRIA, e la FIM-CISL, la FIOM-CGIL e la UILM-UIL, è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

I riferimenti degli articoli si riferiscono alla Sezione quarta - Titolo VII - Rapporti in azienda.

Art. 8 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15/7/1966, n. 604 confermate dall'art. 18 della legge 20/5/1970, n. 300.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Documento: Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

File: WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc

Approvazione: Amministratori **Verbale riunione del:** 04-12-2020

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

- Dichiarazione comune -

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di verificare la normativa contrattuale in materia anche alla luce delle novità introdotte dalla legge 28/6/2012, n. 92 al fine di proporre eventuali modifiche alla Parti stipulanti.

Art. 9 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 10 Licenziamenti per mancanze

A) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

- B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
 - g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
 - h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11 Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	---	-------------------------------

Allegato 5: Procedura per la gestione della segnalazione di illeciti

1. FONTE NORMATIVA

La legge 30 novembre 2017, n.179 ha modificato l’art.54 bis del D. Lgs. 165/2001 in materia di *whistleblowing*, istituto introdotto nel settore pubblico dall’art.1, comma 51, della legge 190/2012.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante o *whistleblower* contribuisce all’emersione di comportamenti illeciti.

2. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura di WINOA ITALIA SRL (di seguito anche WINOA ITALIA o società) è:

- a) di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- b) di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento;
- c) di regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa.

3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica:

- il dipendente della Società che riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- il lavoratore e il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi alla Società e che realizzano opere in favore della Società.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione del *whistleblower* ha ad oggetto:

- a) condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- b) violazioni del modello organizzativo della Società;
- c) violazioni del codice etico della Società;
- d) la commissione di reati previsti dal D. Lgs.231/01.

Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, segnalazioni che abbiano ad oggetto situazioni diverse da quelle sopra descritte e, tra le altre, segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all’esecuzione della propria prestazione lavorativa.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione descritta nel precedente articolo 4 deve avere ad oggetto fatti precisi e concordanti, riscontrati direttamente dal segnalante, al fine di consentire al destinatario della segnalazione di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

6. SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, non viene presa in considerazione, anche se il contenuto della stessa risulti dettagliato e circostanziato.

7. IL SOGGETTO DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto destinatario della segnalazione è l’Organismo di Vigilanza oppure o anche il Chief Compliance Officer di Winoa

8. MODALITA’ DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come “RISERVATA”, ed indirizzata all’Organismo di Vigilanza della Società o al Chief Compliance Officer di Winoa presso la sede di quest’ultima;
mediante comunicazione al seguente indirizzo dedicato all’OdV: giancarlo@slavich.it;
mediante comunicazione al seguente indirizzo al Chief Compliance Officer di Winoa: marina.fрати@winoagroup.com;

9. ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza e/o il Chief Compliance Officer di Winoa è tenuto ad annotare la segnalazione ricevuta su un apposito documento (in formato cartaceo o elettronico).

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate esclusivamente all’ODV o al Chief Compliance Officer di Winoa, che vi provvede nel rispetto dei principi d’imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l’ODV o il Chief Compliance Officer di Winoa può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all’occorrenza, di specifiche consulenze esterne.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

Le strutture aziendali interessate dall’attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell’evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

L’OdV o il Chief Compliance Officer di Winoa provvede alla verbalizzazione delle attività di verifica condotte. Tale documentazione verrà conservata a cura dell’OdV o il Chief Compliance Officer di Winoa in luogo sicuro.

Qualora, all’esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata l’Organismo di Vigilanza o il Chief Compliance Officer di Winoa procederà all’archiviazione.

Qualora, all’esito delle verifiche condotte la segnalazione risulti fondata, l’OdV o il Chief Compliance Officer di Winoa provvederà nell’ordine a:

- a) comunicare al responsabile dell’unità organizzativa dell’autore della violazione accertata l’esito dell’accertamento per i provvedimenti di competenza;
- b) comunicare al Direttore Generale l’esito dell’accertamento per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti;
- c) comunicare all’organo amministrativo l’esito dell’accertamento per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all’Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.).

L’Organismo di Vigilanza o il Chief Compliance Officer di Winoa informerà il segnalante in merito all’esito della segnalazione.

10. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

L’identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nelle disposizioni che precedono. Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all’identità del segnalante.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

L’obbligo di mantenere la massima riservatezza sull’identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni di cui al comma precedente riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza dell’indagine o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l’identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest’ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell’identità come sopra evidenziato, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

L’identità del segnalante sarà rivelata all’Autorità Giudiziaria nel caso in cui si ritenga di portare a conoscenza della stessa il contenuto della segnalazione.

11. RESPONSABILITA’ DEL *WHISTLEBLOWER*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

In particolare, le tutele di cui al precedente capitolo 10 della presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell’ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

E’ ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>

	WINOA ITALIA SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA MODELLO ORGANIZZATIVO D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE	PG Rev. n. 0
---	--	--

improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.

12. DIVIETO DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

La Società tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.), applicando nei confronti degli autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata all’Organismo di Vigilanza o al Chief Compliance Officer di WinoA.

L’OdV valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto agli amministratori, affinché questi ultimi adottino tutte le iniziative necessarie e opportune.

13. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La Società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell’istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l’attuazione della norma ha prodotto.

Documento: <i>Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001</i>
File: <i>WINOA ITALIA SRL MOG 231 PARTE GENERALE.doc</i>
Approvazione: <i>Amministratori</i> Verbale riunione del: <i>04-12-2020</i>