



MODELLO 231 - PARTE GENERALE

WOOM Italia S.r.l. è un ente accreditato in Puglia, per la formazione e per i servizi al lavoro, con sede legale a Noci in Via T. Fiore, 15.

A partire dal 1984, l'ente ha messo a punto un sistema di relazioni con il contesto locale, composto da soggetti pubblici e privati, contribuendo all'innalzamento della qualità dei sistemi formativi del territorio in una logica di *lifelong learning*. La rete di relazioni consolidata è in grado di assicurare, nel lungo periodo, l'efficacia e la sostenibilità degli interventi formativi, finalizzati all'incremento dell'occupazione, all'integrazione sociale, allo sviluppo della collettività e delle risorse umane presenti nelle famiglie.

Nell'ambito dei servizi al lavoro, dal 2018 WOOM Italia S.r.l. adotta una Carta dei Servizi redatta ai sensi dell'Avviso Pubblico della Regione Puglia per la presentazione delle istanze di candidatura finalizzate all'accreditamento degli operatori legittimati all'erogazione dei servizi al lavoro e al Regolamento regionale n. 34 del 27 dicembre 2012.

Con la Carta dei Servizi, WOOM Italia S.r.l. informa gli utenti dei servizi disponibili, delle finalità e modalità di erogazione, strutture e personale attraverso cui il servizio viene erogato. La Carta dei Servizi contiene inoltre i diritti e i doveri degli utenti, le procedure di reclamo e di controllo.

WOOM Italia S.r.l. adotta inoltre ogni anno piani diretti al miglioramento degli standard dei servizi e opera con i seguenti sistemi certificati ISO: Sistema di Gestione per la Qualità, Sistema di Gestione Ambientale e Sistema di Gestione Anticorruzione.

Il presente Codice Etico, carta dei diritti e dei doveri fondamentali che definisce le responsabilità etico-sociali dell'impresa, condivide e abbraccia i valori presenti nella Carta dei Servizi e gli standard di servizio certificati.



«La nostra azienda nasce per migliorare quotidianamente
la vita delle persone
dando un'opportunità soprattutto a quelle più deboli e vulnerabili»

MODELLO 231 - Parte generale

Rev 0 del 17.05.2022

Approvato dal C.d.A. in data 17.05.2022



WOOM ITALIA S.R.L.

società unipersonale

via Tommaso Fiore, 15 - 70015 Noci (BA)

T. (+39) 0804974015 - F. (-39) 0804977068

info@woomitalia.it - www.woomitalia.it

Definizioni	5
PARTE GENERALE	7
1. Le finalità del Modello 231 di WOOM Italia S.r.l.	8
2. La struttura e le componenti del Modello	8
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni	9
4. Storia ed attività di WOOM Italia S.r.l.	11
5. Il sistema di Corporate Governance di WOOM Italia S.r.l.	11
6. I reati rilevanti per WOOM Italia S.r.l.	12
7. I destinatari del Modello	13
8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi	14
9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze	15
10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali	16
11. Il rapporto tra Modello 231 e Manuale di gestione integrato	17
12. L'Organismo di Vigilanza	19
12.1 Funzione ed attività	19
12.2 Requisiti dell'ODV e cause di ineggevolezza	20
12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	22
13. Flussi informativi	23
13.1 Flussi informativi verso l'ODV	23
13.2 Flussi informativi dell'ODV	25
14. Disciplina del Whistleblowing	26
15. Sistema disciplinare	30
15.1 Principi generali	30
15.2 Misure nei confronti degli amministratori, consiglieri e sindaci	31
15.3 Misure nei confronti dei dipendenti	31
15.3.1 Dirigenti	31
15.3.2 Operai, impiegati, quadri	32
15.3.3 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, outsourcer e altri partner contrattuali (compresi i partner in ATS)	32
16. Comunicazione e Formazione	32

WOOM Italia S.r.l. (di seguito anche "Woom Italia"): società italiana con sede legale a Noci (BA), in Via Tommaso Fiore n. 15, operante nel settore della formazione.

Attività sensibili: attività di un determinato processo aziendale in relazione al quale sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Codice Etico Aziendale: Codice Etico adottato da WOOM Italia S.r.l.

Codice Etico Fornitori e Partner: Codice di Condotta/Etico previsto specificamente per i fornitori e consulenti della società che raccoglie i principi di controllo e di prevenzione, pensati in chiave 231, a presidio dei potenziali rischi reato connessi al rapporto che Woom Italia instaura con i propri fornitori e con i propri partner in ATS o nell'ambito di servizi per i quali è prevista la partecipazione di altri partner (ASL, etc.).

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto: 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» e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello, così come definiti nel dettaglio al § 7.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o ad hoc inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello e dall'OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal § 13 e dalle singole Parti Speciali;

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Illecito amministrativo: violazione da parte della società del D.Lgs 231/01 a cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'Art. 358 c.p.

Manuale di gestione integrato (di seguito anche "MGI"): Manuale che implementa

il Sistema di Gestione per l'Ambiente, la Sicurezza e la Qualità (nel seguito SGI) adottato da Woom Italia e conforme ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 37001.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" o "Modello Organizzativo" o "Modello 231"): il presente documento, quale sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"): organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Partner: ente pubblico o privato coinvolto nell'erogazione del servizio quale componente di una ATS o quale specifico soggetto privato o pubblico (ad esempio una ASL) la cui partecipazione – in una o più fasi del servizio erogato – è richiesta dal bando;

Protocolli 231: Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello, adottati dalla Società quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato;

Procedura aziendale: ogni procedura o policy, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale (o P.U.): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Reato-presupposto: illecito penale inserito all'interno del catalogo dei reati richiamati dal D.Lgs 231/01 che può implicare la responsabilità dell'ente.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il Whistleblowing o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nello specifico e tassativamente nel § 9 della Parte Generale.

PARTE GENERALE

1. LE FINALITÀ DEL MODELLO 231 DI WOOM ITALIA S.R.L.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di Woom Italia con la finalità di organizzare la “vita” dell’ente, in modo da garantire la costante attuazione di una strategia di contenimento del rischio reato che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di Woom Italia è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di strumento aziendale, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Il Modello di Woom Italia è stato strutturato a partire dagli specifici rischi reato che caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un risk assessment (posto alla base e parte integrante del Modello), ispirandosi ai più aggiornati e riconosciuti standard di riferimento (Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, Linee Guida ANAC, Position Papers AODV e Assonime, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: culturale e formativo (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), organizzativo (strutturando la governance e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), di controllo (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, sanzionatorio (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. LA STRUTTURA E LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello di Woom Italia è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero “sistema 231” di Woom Italia – dal modello di Governance (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo i principi della competenza e delle competenze a segregazione), dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali **specificamente richiamate dal Modello** e, infine, dal Risk Assessment sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

- a. La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di Woom Italia, l'individuazione dei reati rilevanti per la società, la descrizione della società e del modello di Governance, l'indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*, il rapporto tra funzioni di controllo e tra presidi interni, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, l'indicazione degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione dei suoi destinatari.
- b. Le Parti Speciali, **organizzate per processi**, individuano (i) **le attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del risk assessment, potenzialmente esposte a uno o più **rischi-reato**; (ii) i singoli rischi-reato a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali** di comportamento e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti "Protocolli 231"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) i **flussi informativi specifici** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione.

3. IL D.LGS 231/01: BREVI CENNI

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi pilastri fondamentali, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. "reati presupposto"), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (*c.d. colpa di organizzazione*);
- b. in caso di commissione di uno dei "reati-presupposto" nell'interesse o a vantaggio della società, l'adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i sin-

goli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, vigilati - nella loro osservanza ed efficacia - da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;

- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, posta la maggiore immedesimazione organica con l'ente, l'esimente opererà solo laddove sarà provata l'elusione fraudolenta del Modello adottato dall'ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona sottoposta all'altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l'avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia "esimente", in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all'Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere stata affidata all'Organismo di Vigilanza;
- f. l'efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano sostanziale e non formale: il Modello deve essere "vivo", realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari, costantemente testato per verificarne l'efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell'Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall'essere un "documento" a strumento di vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo normativo, l'Organismo di Vigilanza rappresenta, nell'interesse esclusivo dell'azienda, lo strumento di controllo sulla sua applicazione ed efficacia; l'OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l'OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull'applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.L.gs 231/01;
- i. nell'ambito dell'attività di redazione del Modello, all'esito dell'attività di risk assessment, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-pre-

supposto previsti dal D.Lgs 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l'operatività tipica di Woom Italia;

- j. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;
- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun illecito amministrativo la commissione di reati-presupposto e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'editale). L'elenco degli illeciti amministrativi con relativi reati-presupposto e sanzioni è accessibile consultando l'Allegato 4.

4. STORIA E ATTIVITÀ DI WOOM ITALIA S.R.L.

Woom Italia è una scuola d'impresa e alta formazione accreditata presso la Regione Puglia con sede principale a Noci e sede di rappresentanza a Milano.

Opera prevalentemente in Italia e nel settore pubblico, pur svolgendo attività anche all'estero e per il settore privato.

Eroga attività formativa accreditata e servizi per il lavoro, principalmente nell'ambito di bandi dell'Unione Europea e operando su incarico di Regione Puglia, autonomamente o quale componente/capo fila di ATS.

Nella Regione Puglia è certamente la realtà più conosciuta e punto di riferimento nel settore della formazione e dei servizi per il lavoro.

5. IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE DI WOOM ITALIA S.R.L.

L'amministrazione della società è affidata al Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci. L'Organo amministrativo, attualmente composto da tre membri, è investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, può compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo statuto riserva espressamente all'Assemblea, può altresì nominare procuratori per la gestione di specifici settori nell'esercizio dei poteri ad essi conferiti. Redige il bilancio di esercizio annuale corredato di una relazione sull'andamento della gestione sociale.

La rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio spettano al Presidente del CdA e all'Amministratore delegato, nei limiti dei poteri loro conferiti. L'Organo di controllo, nominato dall'Assemblea, è composto da un sindaco, in ca-

rica per tre esercizi.

Il Sindaco Unico vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza, dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

Inoltre, tutte le funzioni aziendali sono definite da un dettagliato organigramma scritto (a cui si rinvia), costantemente aggiornato, con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le c.d. linee di riporto, i componenti dei singoli uffici, le mansioni di ciascun esponente aziendale.

Alcune tra le suddette funzioni, peraltro, sono affidatarie di specifici compiti di controllo particolarmente utili all'interno del presente Sistema 231 e, per questa ragione, richiamati e valorizzate nelle Parti Speciali. Ci si riferisce, in particolare, al Responsabile del Sistema di gestione integrato (RSGI) e al Responsabile della "Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FPC), oltre, naturalmente, ai componenti del c.d. organigramma della sicurezza e ambientale in relazione agli specifici compiti definiti dal D.lgs. 81/08 e dal MGI.

6. I REATI RILEVANTI PER WOOM ITALIA S.R.L.

Come anticipato, il Modello di Woom Italia è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio-reato ritenuta astrattamente significativa secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che Woom Italia ha adottato.

All'esito del risk assessment, si è ritenuto che l'attività di Woom Italia sia potenzialmente esposta alle seguenti categorie di reato-presupposto previste dal D.Lgs 231/01:

- A.** Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-decies D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B** Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs 231/2001);
- C.** Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01) – questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in Woom Italia di rischi associativi in sé ma per la loro possibile connessione a reati fine potenzialmente rilevanti;
- D.** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti

o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-bis, art. 25-novies D.Lgs 231/2001);

- E.** Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 D.Lgs 231/2001);
- F.** Reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001);
- G.** Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-quinquies, art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001);
- H.** Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/01);
- I.** Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- J.** Reati Ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- K.** Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01);

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio valutato come non significativo) le seguenti categorie di reati presupposto previste dal Decreto:

- A.** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01);
- B.** Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- C.** Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- D.** Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01);
- E.** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01).

7. I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di Woom Italia, in ogni sua parte, ed anche se operanti all'estero:

- coloro che ricoprono funzioni apicali e tutti i componenti degli organi sociali (membri del CdA, il Sindaco Unico, tutti i responsabili delle Funzioni societarie);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale in outsour-

cing; a tal fine, posto che gli outsourcer, ove presenti, sono enti esterni a Woom Italia, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di Woom Italia, ogni outsourcer è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli outsourcer) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in outsourcing (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali dovranno fare espresso riferimento – nell’elenco delle funzioni coinvolte – anche agli outsourcer eventualmente coinvolti nel processo); inoltre, il rapporto con l’outsourcer è a sua volta comunque regolato dai Protocolli 231 previsti dalla Parte Speciale II – Acquisto di beni e servizi, a cui si rinvia;

- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo mandato quali agenti, rappresentanti, segnalatori.

Per quanto riguarda l’applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati “fornitori”) si rinvia al § 8.

8. L'APPLICAZIONE DEL MODELLO AI FORNITORI DI BENI E SERVIZI E AI PARTNER.

Dal momento che Woom Italia, nell’ambito della sua attività, intrattiene rapporti con fornitori di beni e servizi e con partner, la Società ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da presidiare, nei limiti di quanto attuabile da Woom Italia, i rischi eventualmente connessi all’esternalizzazione di determinate attività e alle c.d. partnership.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore o del partner non è direttamente governabile da Woom Italia, poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull’attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un’azione di moral suasion fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da singole clausole contrattuali imposte da Woom Italia; per questo la Società ha adottato alcuni presidi preventivi (quale uno specifico processo di qualifica e selezione del fornitore/partener fondato su standard qualitativi e di compliance), nonché – quando possibile in ragione della natura del rapporto e/o della prestazione – la previsione di una verifica qualitativa della prestazione erogata e la strutturazione di un flusso informativo verso l’OdV.

In questo contesto, la Parte Speciale I – “Accreditamento e partecipazione a bandi” e la Parte Speciale VII – “Acquisto di beni o servizi” contengono gli specifici protocolli 231 posti a presidio dei rischi connessi al rapporto, rispettivamente, con fornitori di beni e servizi e con partner.

Così operando, Woom Italia ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici presidi 231 ritenuti irrinunciabili che sia realmente coerente ed attuabile, nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e tra partner e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale che necessariamente conserva ogni fornitore e ogni partner; così si sono evitate vuote ed inapplicabili "clausole di stile" che impongano, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto e dei rischi sottostanti, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di Woom Italia a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui Woom Italia e il suo OdV non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

9. LA VIOLAZIONE DEL MODELLO: DEFINIZIONE E CONSEGUENZE

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di Woom Italia che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice Etico di WOOM Italia S.r.l.;
- al Codice Etico fornitori e Partner;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 13 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'intervento di Woom Italia in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Mo-

dello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV.

Sul punto si ritiene utile specificare che Woom Italia ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di "violazione del Modello" solo le procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi.

Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente sostanziale e non formalistico; ciò significa che l'OdV potrebbe ritenere non integrante una violazione del Modello quella infrazione caratterizzata da una non conformità (rispetto al Codice Etico, ai Principi Generali di comportamento o ai Protocolli Specifici di Prevenzione) meramente formale, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e l'efficacia del Modello e la sua capacità di mitigazione dei rischi reato.

10. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DELLE CONNESSE PROCEDURE AZIENDALI.

Il CdA di Woom Italia è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente, sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a** emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inefficienza, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b** intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c** intervengono modifiche organizzative rilevanti all'interno di Woom Italia;
- d** emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente.

Inoltre, dal momento che, nel Modello di Woom Italia, molti Protocolli 231 vengono declinati in Procedure aziendali espressamente richiamate nelle Parti Speciali, ogni modifica apportata a tali Procedure a cura del CdA e/o del *Process Owner* indicato nella procedura medesima deve essere immediatamente comunicata all'OdV a cura del RSGI) (come indicato al § 13) affinché possa valutarne gli eventuali impatti sui Protocolli 231 declinati dalle procedure oggetto di modifica, intervenendo di conseguenza.

11. IL RAPPORTO TRA MODELLO 231 E MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

L'adozione da parte di Woom Italia del MSGI Ambiente-Qualità-Anticorruzione seppur strutturato sulla base di normativa di settore diversa dal D.Lgs 231/01, risponde per molti versi a medesime esigenze organizzative e procedurali suggerite dalla corretta implementazione del Modello 231 nella gestione degli stessi processi aziendali, quando esposti anche a rischio reato, secondo la stessa logica sottesa (per ciò che attiene alla gestione dei rischi reato connessi alla sicurezza sul lavoro) all'art. 30 del D.Lgs 81/01 che, come noto, prevede che *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”*.

In questa prospettiva, dunque, Woom Italia intende creare meccanismi di coordinamento tra i due sistemi organizzativi-procedurali, in modo, da una parte, di evitare duplicazioni e sovrapposizioni che rischierebbero di incidere negativamente sull'efficienza di entrambi i sistemi e, dall'altra, di valorizzare in chiave 231 (dunque inserendoli e armonizzandoli nel Modello 231) i presidi aziendali e organizzativi certificati adottati nell'ambito del SGI, di cui la Società risulta già dotata.

Più in particolare, gli ambiti di interazione tra SGI e “sistema 231” risultano caratterizzare principalmente:

- *i presidi*: molte Procedure aziendali adottate nell'ambito del SGI risultano idonei Protocolli 231 nella mitigazione dei rischi reati che connotano il processo a cui la procedura è applicabile; in queste aree di interazione, dunque, Woom Italia ha ritenuto opportuno non duplicare i presidi interni ma utilizzare – previa valutazione di idoneità alla mitigazione del rischio-reato effettuata nell'ambito della fase di Gap Analysis – i presidi già esistenti quali Protocolli 231;

- *le funzioni di controllo (in particolare, il RSGI):* l'esistenza stessa, nell'organigramma societario, di una Funzione di controllo sulla corretta strutturazione, sull'aggiornamento e sull'osservanza del MSGI rappresenta di per sé anche un utile presidio 231; ciò in quanto, in primo luogo, la partecipazione di una funzione di controllo a processi esposti a rischio-reato inseriscono momenti di controllo fondamentali nel singolo processo; inoltre, su un piano diverso, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nei suoi controlli, di tali funzioni e dei loro controlli.

In questo contesto, al fine di creare un meccanismo di corretto coordinamento tra *presidi e funzioni di controllo* negli ambiti di interazione tra SGI e 231, il Modello di Woom Italia prevede che:

- a) laddove un'area a rischio reato, secondo l'esito del Risk Assessment e della Gap Analysis, risulti già adeguatamente coperta (in tutto o in parte) da una Procedura interna esistente (adottata nell'ambito del MSGI), la Parte Speciale del Modello farà specifico riferimento a tale Procedura; in questi casi la Parte Speciale rinvierà espressamente, nell'elenco dei Protocolli 231 applicabili, alla Procedura, eventualmente aggiungendo ulteriori Protocolli a copertura di rischi che rimangono estranei alle sue attuali previsioni;
- b) laddove il RSGI, in propria autonomia e nell'esercizio delle proprie funzioni, svolga un controllo su processi aziendali regolati anche dal Modello 231, sarà sempre opportuno – affinché il controllo abbia piena efficacia 231 – estendere la sua verifica anche ai protocolli 231 previsti – per il processo oggetto di verifica – dalla Parte Speciale in aggiunta alla Procedura interna richiamata, pur non esonerando l'OdV da una sua autonoma valutazione di quanto emerso e dalla facoltà di svolgere propri autonomi controlli;
- c) sono istituiti specifici flussi informativi del RSGI verso l'OdV sia sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del MSGI, sia sulla sua certificazione periodica; in particolare, il RSGI comunica ad evento ogni violazione del MSGI che riscontri nell'ambito della propria attività di controllo e, annualmente (quale segnalazione periodica), in merito all'attività di audit svolta sul rispetto e sul funzionamento del SGI. Lo stesso vale con riferimento al FPC (Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione), che è tenuto alla medesima segnalazione all'OdV, laddove – nell'ambito dei controlli svolti o delle segnalazioni ricevute – venga a conoscenza di eventi o condotte che devono essere segnalate all'OdV secondo le previsioni di cui al § 13 della presente Parte generale;
- d) laddove una procedura aziendale richiamata dal MSGI o, più in generale, lo stesso MSGI vengano modificati, il RSGI ne dà immediato avviso all'OdV affinché possa valutarne gli eventuali impatti sui Protocolli 231 declinati

- dalle procedure oggetto di modifica, intervenendo di conseguenza;
- e) da un punto di vista sistematico, nell'elencazione delle Funzioni aziendali coinvolte contenuta nelle Parti Speciali (per ciascuna attività a rischio) non vengono indicati il RSMG e il FCP in quando non direttamente coinvolti nel processo ma responsabili di un controllo regolato dal MSGI che può certamente avere per oggetto anche processi regolati dal Modello 231 (e, per tale ragione, sono previsti specifici flussi ad hoc verso l'OdV, al § 13 a cui si rinvia).

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, Woom Italia istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di "vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento". L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

12.1 FUNZIONI E ATTIVITA'

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
2. impulso sull'aggiornamento del Modello;
3. formazione sul Modello.

L'OdV opera mediante controlli diretti (dunque condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati dunque ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico "regista" di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

L'Organismo di Vigilanza è normativamente investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale e svolge le sue funzioni attuando i seguenti principi essenziali:

- continuità d'azione;
- tracciabilità della propria attività;
- riservatezza (l'OdV è tenuto al più stretto riserbo a tutela del segreto professionale in merito alle informazioni ricevute nell'espletamento della sua attività);
- collaborazione con le altre funzioni societarie e organi di controllo (ad esempio,

RSGI, FPC e Sindaco unico).

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che regoli gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.).

L'Organismo di Vigilanza, infine, si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo - al di fuori delle riunioni formali - attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

12.2 REQUISITI DELL'ODV E CAUSE DELL'INELEGGIBILITA'

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati standard di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

- a. **Autonomia:** requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un budget di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di Woom Italia e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

- b. **Indipendenza:** requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo management, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio e a qualsiasi processo regolato dal Modello e dai suoi protocolli. Se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al modus operandi del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere completamente esonerato da compiti operativi e gestori.

- c. Professionalità:** requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).
- d. Onorabilità:** si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, Woom Italia individua le seguenti cause di ineleggibilità secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di Woom Italia o di altra società eventualmente partecipata, ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con Woom Italia o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex Artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs 231/2001;
- (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

**12.3 NOMINA, REVOCA,
SOSTITUZIONE, DECADENZA
E RECESSO**

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste dall'incarico.

Woom Italia, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera imprescindibile dotarsi di un OdV monocratico "esterno" o collegiale a maggioranza "esterno". La scelta tra OdV monocratico e collegiale deve essere adottata dal CdA sulla base dei volumi di operatività attesi, sull'incremento del personale, su altre situazioni particolari previste per il periodo di riferimento o, infine, sulla base di eventi accaduti o previsti che determinano un potenziale incremento dell'esposizione a rischi reato di Woom Italia.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo), rinnovabile massimo una volta.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. FLUSSI INFORMATIVI

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'esecuzione di attività sensibili e di situazioni anomale o comunque di possibili violazioni del Modello. Tutti i destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV.

13.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Woom Italia, si dividono in:

- (i) Segnalazioni ad evento di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni periodiche.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 7. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, dai Partner in ATS e dagli eventuali outsourcer, si rinvia ai Protocolli dedicati al Codice di condotta.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga, di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel § 14 sul *Whistleblowing*. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, Woom Italia adotta le protezioni previste dall'art. 6 commi 2 ter e 2 quater del D.Lgs 231/2001 a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia stato

utilizzato il canale di segnalazione dei flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello *Whistleblowing* regolato dal § 14.

(i) Segnalazioni ad evento:

- A.** la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel § 9 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- B.** ogni ispezione, verifica, contestazione da parte dell’Autorità Giudiziaria o suoi delegati, delle Autorità di Vigilanza e ogni altra Autorità pubblica che svolge funzioni di controllo sull’attività della Società o dei suoi esponenti aziendali (Agenzia delle Entrate, ATS, etc.);
- C.** tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi ad evento nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Woom Italia, a cui si rinvia integralmente;
- D.** i flussi informativi previsti dai §§ 10 e 11, in tema di modifica del modello di governance, della struttura organizzativa e dell’organigramma societario, nonché in ogni caso di operazioni straordinarie, di modifica del sistema dei controlli interni, di modifica delle Procedure aziendali richiamate dalle Parti Speciali;
- E.** il RSGI e la funzione FPC informano l’OdV di ogni violazione rilevante, rispettivamente, del MSGI e del Codice Anticorruzione che riscontrino nell’ambito della propria attività di controllo; sarà poi compito dell’OdV valutare l’eventuale rilevanza della segnalazione in chiave 231 e provvedere di conseguenza.

(ii) Informazioni periodiche:

- A.** le relazioni periodiche delle funzioni di controllo interno tra cui, in primo luogo, il report annuale del RSGI in merito agli Audit compiuti (così come regolati dalla Procedura);
- B.** tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi periodici (semestrali o annuali) nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Woom Italia, a cui si rinvia integralmente;

Tutte le segnalazioni e comunicazioni ad evento e periodiche vengono trasmesse all’OdV attraverso apposito numero telefonico, posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

- **Posta ordinaria:**
 WOOM Italia S.r.l.
 Via Tommaso Fiore, 15
 70015 Noci (Ba)
 all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (*apponendo la scritta "riservata-urgente", in busta chiusa*).
- **Posta elettronica:** odv@woomitalia.it

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

L'OdV riferisce semestralmente (o, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico, con una relazione che dia conto:

13.2 FLUSSI INFORMATIVI DELL' ODV

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel § 14).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

Il Sindaco Unico, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informati di ogni evidenza che dia conto della possibile commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

14. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (che ha introdotto il comma 2bis dell'art. 6 D.Lgs 231/01) ha introdotto disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (*c.d. Whistleblowing*).

Lo scopo del presente paragrafo è dunque quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 ma secondo una struttura autosufficiente ed autonoma, un protocollo che regoli, in applicazione della citata Legge, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Woom Italia, infatti, conferma e ribadisce di credere fortemente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere reali preoccupazioni o evidenze in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali della Società e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La Società, in linea con le previsioni delle Linee Guida di Confindustria 2021, ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il destinatario del flusso in esame.

Inoltre, i dati veicolati e gestiti tramite il flusso "*Whistleblowing*" (compresa, in primo luogo, l'identità del segnalante e del segnalato), sono trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali (GDPR e Codice Privacy) così come recepita dalla normativa aziendale interna, a cui si rinvia, che prevede nello specifico le informative privacy da dare agli interessati, il diritto di accesso da parte del segnalato, le misure tecniche di cui sono dotati i canali di segnalazione al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il presente Protocollo è composto da cinque parti (in coerenza con le previsioni normative) dedicate a regolare: (i) l'oggetto della segnalazione, (ii) la forma e le modalità di effettuazione della segnalazione, (iii) i destinatari delle segnalazioni, (iv) le modalità di gestione delle segnalazioni e le conseguenti attività, (v) la tutela del segnalante, (vi) le sanzioni disciplinari applicabili.

(i) Destinatario della segnalazione. L'Organismo di Vigilanza è il destinatario della segnalazione oggetto del flusso Whistleblowing.

(ii) Oggetto della segnalazione. Parallelamente ai flussi informativi previsti dal Par. 13, ogni destinatario del Modello che venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 (dunque, riferite ad uno dei reati presupposto a cui è dedicato il Modello di Woom Italia) fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,
- violazioni del Modello di Woom Italia (per il concetto di “violazione” si rinvia al Par. 9),
- violazioni del Codice Etico di Woom Italia,

può sempre darne segnalazione circostanziata all’OdV secondo le modalità qui di seguito specificate.

(iii) Forma e modalità di effettuazione della segnalazione. La segnalazione può essere:

- ***firmata dal segnalante***, il quale appone il proprio nome e cognome in calce alla segnalazione;
- ***anonima***: in questo caso la segnalazione sarà presa in carico solo se sufficientemente precisa e circostanziata tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l’avvio di una indagine.

Woom Italia preferisce segnalazioni nominative posto che:

- è più difficile indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal segnalante;
- è più difficile proteggere il segnalante;
- è più difficile dare al segnalante risposte sui risultati dell’indagine.

In tutti i casi, è opportuno che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:

- la violazione ovvero l’illecito presumibilmente commessi;
- il periodo di riferimento;
- le eventuali cause e finalità dell’atto contrario al Modello 231;
- le persone o le strutture aziendali coinvolte;
- l’anomalia emersa sul sistema di controllo interno.

In entrambi i casi è fatto obbligo per il segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Il segnalante ha a disposizione tre differenti canali che garantiscono la piena riservatezza dell’identità del segnalante, ossia:

- **Posta ordinaria:**
WOOM Italia S.r.l.
Via Tommaso Fiore, 15
70015 Noci (Ba)
all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (*apponendo la scritta "riservata-urgente", in busta chiusa*).
- **Posta elettronica:** odv@woomitalia.it
- **incontro di persona con l'OdV.**

(iv) Modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV e conseguenti attività: L'Organismo di Vigilanza è l'unico destinatario, designato da Woom Italia, delle segnalazioni che seguono il flusso Whistleblowing, il quale può tuttavia affidarsi – solo se lo ritenga utile o necessario per la complessità degli approfondimenti – a consulenti esterni incaricati ad hoc dall'OdV con competenze penalistiche/investigative, al fine di svolgere tutte le indagini e gli approfondimenti conseguenti. L'OdV/il consulente eventualmente coinvolti sono responsabili di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo. L'OdV, inoltre, assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

In particolare, l'OdV, nel ricevere e gestire le segnalazioni del whistleblower, ha il compito di:

- fare una valutazione preliminare della segnalazione pervenuta;
- effettuare l'indagine se ci sono evidenze sufficienti di un comportamento illegittimo tali da consentire l'inizio di una indagine;
- rispondere al segnalante.

Al termine dell'indagine:

- a. In caso di esito positivo dell'indagine** (ossia evidenza della commissione di un illecito/una violazione del Modello), l'OdV produce una nota scritta con l'iter dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alle presunte violazioni o i reati segnalati, riportando immediatamente al CdA (ma sempre garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante) affinché adotti le misure che ritenga opportune sia organizzative che disciplinari.

Il Segnalante che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo; tuttavia tale circostanza sarà presa in considerazione come

elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

- b. Per quelle segnalazioni che risultassero invece non confermate**, l'OdV, previa redazione di una nota scritta che rimane a suoi atti, riferirà al CdA nell'ambito del paragrafo della relazione periodica al CdA dedicato al flusso Whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute e risultate non confermate.

Il Segnalante, ove non rimasto anonimo, deve sempre essere informato sull'esito della sua segnalazione dall'OdV, entro tre mesi dalla segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine di tre mesi l'OdV dovrà comunque aggiornare il Segnalante in merito all'attività in corso.

- (v) Tutela del Segnalante:** per espressa previsione normativa, in nessun caso e prescindendo completamente dall'esito della segnalazione, il segnalante può essere destinatario di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis e 2-ter D.Lgs 231/01, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza dal segnalante e dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

- (vi) Sanzioni disciplinari applicabili:** tutti coloro che si rendano responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo le previsioni del successivo Par. 15.

Ugualmente, sarà soggetto alle medesime sanzioni il segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

15. SISTEMA DISCIPLINARE

15.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al § 9, nonché per le violazioni della disciplina sul Whistleblowing di cui al § 14.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni, così come previste dal Regolamento Disciplinare affisso in azienda, sono adottate, all'esito del procedimento disciplinare, dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni di legge applicabili ai rapporti di lavoro e qui di seguito riepilogate.

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 9) da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri e/o Sindaci di Woom Italia, l’OdV informa il Consiglio di Amministrazione e/o il Sindaco Unico, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

15.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, CONSIGLIERI E SINDACI

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca della delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell’Assemblea con, all’ordine del giorno, l’adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l’esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell’amministratore e/o del sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti.

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di Woom Italia sono nominati dall’Assemblea dei Soci, nell’ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l’esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell’interesse e/o dell’immagine della Società, si procederà alla convocazione dell’Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 9), sono definiti come “illeciti disciplinari”, ai sensi del CCNL applicabili alla categoria di riferimento.

15.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall’articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

15.3.1 DIRIGENTI

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche prov-

visoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;

- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL applicabile al settore in cui opera Woom Italia:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta una violazione di notevole rilievo del Modello;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocumento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.3.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI, OUT- SOURCER E ALTRI PARTNER CON- TRATTUALI (COMPRESI I PARTNER IN ATS)

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Woom Italia prevede nelle "Clausole 231", così come richiamate dalla Parte Generale e nella "Parte Speciale I – Accreditamento e partecipazione ai bandi" (con riferimento al rapporto con i partner) e nella "Parte Speciale VII - Acquisto di beni e servizi".

Con riferimento ai partner in ATS, Woom Italia, in caso di emersione di violazioni significative del Codice Etico Partner nonché delle regole che disciplinano l'erogazione del servizio in ATS, si riserva la possibilità di sospendere il partner.

16. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'OdV supervisiona e coordina l'attività di comunicazione, diffusione e pubblicazione del Modello, curandone l'accessibilità sia su supporto cartaceo nelle linee di produzione, sia mediante pubblicazione su cartelle di rete a cui è possibile accedere dal proprio computer aziendale. Con le medesime modalità è garantito l'accesso alle Procedure aziendali citate dalle Parti Speciali.

L'OdV, inoltre, coordinandosi con l'Ufficio Risorse Umane pianifica periodici eventi formativi a cui partecipa personalmente, sul funzionamento generale del Modello, nonché sui Protocolli 231 rilevanti per le singole funzioni destinatarie della formazione. È inoltre organizzata una specifica attività di formazione sul tema dei flussi informativi e delle segnalazioni *Whistleblowing*.

È importante che la formazione venga differenziata a seconda dell'area di rischio ove operano i destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta all'interno dell'azienda.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento sono comunicati a tutto il personale aziendale mediante i medesimi strumenti di accesso e pubblicità sopra indicati.

I nuovi assunti sono sempre informati a cura dell'Ufficio Risorse Umane in merito all'esistenza del **Codice Etico** e del **Modello 231** di Woom Italia, così come di tutti i suoi allegati, ricevendo istruzioni sui loro contenuti principali, con un focus specifico sui flussi informativi e sulle modalità di accesso ai singoli documenti citati (o, in alternativa, ricevendone copia cartacea).

Ai fornitori di beni e servizi e ai partner, in occasione della sottoscrizione del contratto o durante i contatti precedenti in fase di qualifica, è sempre consegnato, rispettivamente, il **Codice Etico fornitori e Partner** così come previsto dalle Parte Speciali I e VII.

Woom Italia assicura la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, così come i riscontri dei dipendenti in merito all'effettivo apprendimento o spunti di miglioramento.

woom
ITALIA

WOOM ITALIA Srl *a socio unico*
via Tommaso Fiore, 15 - 70015 Noci (BA)
T. 0804974015 - F. 0804977068
www.woomitalia.it - info@woomitalia.it