



WSENSE S.r.l. – Via XX Settembre, n.98/E – 00187 Roma (Italia) – P.IVA IT12008331006

Capitale Sociale Euro 24.444,46 i.v.

WSENSE S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX
D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Sommario

1. PRESENTAZIONE DI WSENSE S.R.L	2
2. ORGANIGRAMMA	2
3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
3.1 Sanzioni ex D. Lgs. 231/2001	4
3.2 Le esimenti della responsabilità amministrativa dell'ente	5
3.3 I reati commessi all'estero	6
3.4 Eventi modificativi dell'ente.....	6
3.5 Le linee guida di Confindustria.....	7
4. OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	8
5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001	9
6. I DESTINATARI	10
7. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO	10
8. ORGANISMO DI VIGILANZA	11
8.1 Sostituzione, decadenza e revoca	12
8.2 Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza	12
8.3 Reporting nei confronti degli organi societari.....	13
8.4 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	14
9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO	14
10. CODICE ETICO	15
10.1. Principi generali	16
10.2. Responsabilità del management	16
10.3. Conflitti di interesse	17
10.4. Anti – Corruzione.....	17
10.5. Attività di rendicontazione.....	18
10.6. Concorrenza leale.....	18
10.7. Marketing e vendite	19
10.8. Pari opportunità e non discriminazione	20
10.9. Salute e sicurezza sul posto di lavoro	20
11. SISTEMA DISCIPLINARE	20
11.1. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	21
11.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali	22
11.3. Le sanzioni nei confronti di terze parti (es. partner)	22

1. PRESENTAZIONE DI WSENSE S.R.L

WSENSE S.r.L (di seguito anche “**WSENSE**” e/o la “**Società**”) è una società a responsabilità limitata nata nel 2012 con sede legale in Roma (RM) alla Via XX Settembre 98/E CAP 00187 e iscritta nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese in qualità di PMI innovativa.

WSENSE è una società deep-tech - nata come spin-off dell'Università “Sapienza di Roma” - specializzata in sistemi di monitoraggio e comunicazione subacquea, basati su tecnologie brevettate che hanno aperto la strada all'Internet of Underwater Things (IoUT).

La Società vanta collaborazioni scientifiche con i principali centri di ricerca e sviluppo internazionali (es. MIT, UCLA, ETHZ, ecc.) e un coinvolgimento multidisciplinare con l'Università.

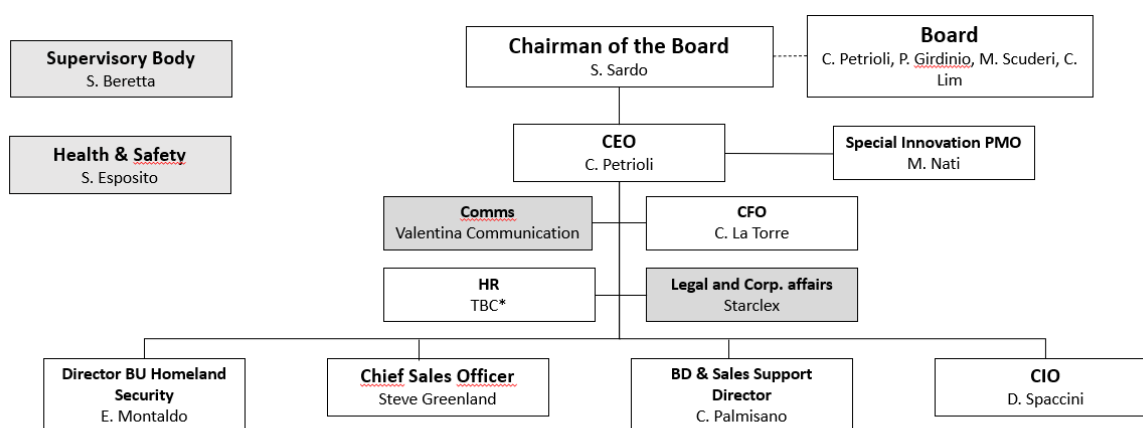
La Società, nello specifico, ha per oggetto sociale l'attività di analisi, ricerca, progettazione, sviluppo, integrazione, ingegnerizzazione e reingegnerizzazione di sistemi e di servizi nel settore informatico, telematico, elettronico e delle telecomunicazioni, con applicazione ai settori civile, militare e organismi internazionali.

La struttura societaria di WSENSE, attualmente, è così costituita:

- consiglio di amministrazione composto da 5 membri, con poteri per le attività ordinarie e straordinarie;
- un revisore legale (Deloitte).

Al 31 di Dicembre 2022, i dipendenti della Società sono 24.

2. ORGANIGRAMMA



*C. Petrioli interim

Consultants

3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il "**Decreto**" e/o il "**Decreto 231**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

In particolare, si tratta della convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle comunità europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della comunità europea o degli stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.;

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato;

In base al disposto del Decreto 231 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D. Lgs. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 D. Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quarter D. Lgs. 231/2001);

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quarter1 D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies1 D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, gioco o scommessa illegale e gioco d'azzardo e gioco con apparecchi proibiti (art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D. Lgs. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) (art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

3.1 Sanzioni ex D. Lgs. 231/2001

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001 - a fronte del compimento dei reati sopra elencati - prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione delle attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione delle attività da parte di un commissario giudiziale (ex art. 15 D. Lgs. 231/2001) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione delle attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

3.2 Le esimenti della responsabilità amministrativa dell'ente

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche il "**Modello 231**" e/o il "**Modello**");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La mera adozione di tale documento - con delibera dell'organo amministrativo dell'ente - non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto 231, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.3 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali.

In particolare, l'art. 4 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Ciò premesso, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale, ovvero il luogo in cui è svolta l'attività in modo continuativo;
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

3.4 Eventi modificativi dell'ente

Il Decreto disciplina la responsabilità dell'ente in caso di eventi modificativi, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Le sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono generalmente soggette ai principi del diritto civile sulla responsabilità dell'ente trasformato per i debiti dell'ente originario.

Le sanzioni interdittive, invece, continuano ad applicarsi all'ente in cui permane o è stato trasferito il ramo d'azienda responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui era responsabile.

In caso di scissione parziale, la società scissa resta responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (totale o parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il diritto di preventiva escussione dell'ente alienante, il cessionario è solidalmente responsabile con l'ente alienante per il pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta e dei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dalle scritture contabili obbligatorie, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

3.5 Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le linee guida di Confindustria sono state approvate dal ministero della giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003.

Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali linee guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Le linee guida sono state ulteriormente aggiornate a marzo 2014 e approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Da ultimo, le linee guida di Confindustria sono state aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le linee guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle linee guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello 231 sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;

- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le linee guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

4. OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

WSENSE è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla Legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali già adottati alle finalità previste dal Decreto 231.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, WSENSE si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di WSENSE nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di

sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche al "Codice Etico" al quale WSENSE intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la predisposizione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto 231.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", la Società ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

WSENSE si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuovi protocolli.

5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali e della Parte Speciale che riporta i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da WSENSE nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto 231;
- la previsione di specifici presidi di controllo a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;

- l'istituzione di un organismo di vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

6. I DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di WSENSE, nonché per tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

7. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente - all'art. 6, comma 2, lett. a) - che il Modello di organizzazione, gestione e controllo individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, sono state analizzate:

- la struttura organizzativa di WSENSE;
- le attività aziendali proprie di WSENSE.;
- i documenti aziendali di WSENSE (es. atto costitutivo, statuto, visura camerale aggiornata);
- le deliberazioni degli organi amministrativi.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un documento denominato "*Gap Analysis Document*" che illustra in dettaglio:

- attività sensibile;
- reati astrattamente configurabili;
- normativa aziendale eventualmente vigente;
- le attività di controllo poste a presidio dell'attività sensibile;
- le funzioni aziendali coinvolte nell'attività sensibile;
- il sistema di deleghe e/o poteri vigente;
- la segregazione dei compiti nell'ambito della gestione dell'attività sensibile;
- eventuali gap rilevati;
- azioni di miglioramento suggerite.

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. n.231/01 e, nello specifico, sono:

1. acquisto di beni e/o servizi;

2. gestione degli acquisti di consulenze e prestazioni professionali;
3. gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
4. gestione delle commesse;
5. gestione delle attività di sviluppo del business;
6. gestione del personale;
7. predisposizione del bilancio e documentazione di natura contabile;
8. gestione della fiscalità;
9. gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
10. gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro;
11. gestione degli adempimenti in materia ambientale;
12. gestione dei sistemi informatici;
13. Whistleblowing.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo di vigilanza (di seguito anche "ODV") interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Pertanto l'Organismo di vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della società, riferendo periodicamente al consiglio di amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il C.d.A. stesso e con i singoli responsabili delle funzioni.

I requisiti che l'Organismo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff e in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al consiglio di amministrazione nel suo complesso.
- professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'OdV per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In particolare, la composizione prescelta deve garantire idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della società.
- continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di WSENSE.

Al fine di attuare quanto previsto dal Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione di WSENSE individua il soggetto (o i soggetti) più idoneo al quale attribuire detto compito e quindi a svolgere le funzioni dell'Organismo di vigilanza.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi di altre funzioni della Società che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività da porre in essere.

L'Organismo di vigilanza ha facoltà di dotarsi autonomamente di un proprio regolamento in cui definire la propria operatività e organizzazione, nonché tutti gli aspetti di sua competenza.

WSENSE assicura all'OdV tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previste dal Legislatore stabilendo, altresì, il compenso a questi spettante.

8.1 Sostituzione, decadenza e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dall'incarico di componenti dell'Organismo di vigilanza le circostanze di seguito elencate:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 c.c. per gli amministratori;
- coloro che siano stati condannati, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- coloro che siano stati condannati, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- coloro che intrattengano, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, professionali, rapporti continuativi di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o, comunque, rapporti costituenti cause di incompatibilità o da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi con la società e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo di WSENSE.

8.2 Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza

All'Organismo di vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;

- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione di WSENSE l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività – a titolo esemplificativo e non esaustivo - l'Organismo di vigilanza provvederà ai seguenti adempimenti:

- condurre ricognizioni dell'attività di WSENSE ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente (con il supporto dei responsabili delle funzioni aziendali) verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività delle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante di WSENSE all'OdV devono essere inoltre segnalate eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato;
- verificare che i presidi previsti per le diverse tipologie di reato (attività di controllo, procedure, adozione di clausole standard ecc.) siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica e numero di fax), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'organismo.

8.3 Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché all'emersione di eventuali criticità.

A tal proposito, l'OdV, predispone per gli amministratori di WSENSE:

- con cadenza almeno annuale: un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- di volta in volta, in maniera immediata: specifiche comunicazioni in caso si renda necessario segnalare situazioni gravi e straordinarie (es. ipotesi di

violazione dei principi di attuazione del Modello), di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nonché in caso di carenze del Modello stesso.

In generale, e comunque per ogni eventuale situazione non rientrante in quanto detto sopra, l'Organismo di vigilanza si rapporta in modo continuativo con l'organo amministrativo della società.

8.4 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero potenzialmente comportare la responsabilità di WSENSE - ai sensi del D.lgs. 231/2001 - mediante apposite segnalazioni da parte dei destinatari del Modello 231.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative ad inadempienze di carattere generale, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria - o da qualsiasi altra autorità - dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale per i reati previsti dal Decreto 231;
- i report eventualmente redatti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei protocolli predisposti ex D. Lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati a cura dell'OdV per un periodo di 10 anni.

9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso è condizione necessaria per assicurarne l'efficacia e la corretta funzionalità.

Il personale di WSENSE - ad ogni livello - deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

Ai fini dell'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo, è obiettivo della Società garantire ai destinatari dello stesso, la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento ivi contenuti.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello che la Società ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti dei dipendenti sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento nelle attività a rischio-reato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello a tal uopo organizzati, è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di vigilanza il quale svolge, altresì, un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

10. CODICE ETICO

WSENSE si impegna a condurre la propria attività nel rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti applicabili e con i più alti standard etici.

Il presente Codice Etico (di seguito anche il "**Codice**") si applica a tutti i dipendenti, consulenti, lavoratori temporanei, funzionari e membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice ha lo scopo di promuovere una condotta onesta ed etica, il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili e a garantire la protezione degli interessi della Società, compresi i beni e le informazioni aziendali.

Il Codice non riassume ogni legge o regolamento applicabile né affronta - o può farlo - ogni questione o situazione in cui devono essere prese decisioni etiche.

Tale Codice, piuttosto, detta linee guida di condotta aziendale che chiunque lavori presso o con WSENSE è tenuto a rispettare e seguire.

10.1. Principi generali

I destinatari del presente Codice sono tenuti a seguire sempre i principi di seguito elencati, al fine di contribuire al mantenimento da parte della Società dei più elevati standard etici:

- rispettare pedissequamente tutte le leggi applicabili;
- conoscere i principi e le raccomandazioni contenuti nel presente Codice e rispettarli;
- rispettare i principi e le raccomandazioni contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- completare tempestivamente tutte le attività di formazione organizzate dalla Società;
- cooperare e dire la completa verità nell'ambito di attività di indagine e/o audit;
- segnalare immediatamente possibili violazioni della legge, dei regolamenti, del Modello 231 o del presente Codice.

10.2. Responsabilità del management

Il management o, in generale, coloro i quali sono chiamati a gestire altre risorse di WSENSE, sono tenuti a seguire i principi di seguito elencati:

- dare esempio dei più alti standard etici nella conduzione degli affari;
- contribuire a creare un ambiente di lavoro che si concentri sulla costruzione di relazioni, che riconosca la condotta etica e che valorizzi il rispetto reciproco e la comunicazione aperta;
- essere una risorsa e un riferimento per gli altri;
- essere proattivi nella risoluzione di eventuali contrasti nel team di lavoro;
- creare un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel fare domande e denunciare potenziali violazioni della legge, del presente Codice o del Modello 231;
- non fare mai ritorsioni contro coloro che, in buona fede, sollevino problemi o preoccupazioni nell'ambito delle attività della Società;
- non chiedere mai a nessuno di fare qualcosa che a loro stessi sarebbe proibito fare;
- essere consapevoli dei limiti della propria autorità e non intraprendere alcuna azione che ecceda questi limiti;
- delegare l'autorità solo dove è consentito e non delegare mai l'autorità a qualsiasi persona che si ritiene possa impegnarsi in una condotta illegale o non etica;
- monitorare ciò che accade con coloro che si supervisionano e, qualora si venisse a conoscenza di condotte che potrebbero violare la legge, il Modello 231 o il presente Codice, segnalare immediatamente.

10.3. Conflitti di interesse

Un conflitto di interessi può verificarsi nel caso in cui il personale di WSENSE intraprendesse azioni o stringesse relazioni che si oppongono agli interessi della Società o interferiscano con le loro prestazioni o il loro giudizio nello svolgimento delle loro mansioni.

Il personale della Società - e i suoi familiari più stretti - non possono intraprendere alcuna azione o avere o entrare in qualsiasi relazione che possa creare un conflitto di interessi senza previa autorizzazione.

Sebbene non sia possibile elencare ogni conflitto verificabile, di seguito – a titolo esemplificativo e non esaustivo – se ne riportano alcuni:

- benefici personali impropri: i conflitti di interesse potrebbero sorgere nel caso in cui il dipendente, o un membro della propria famiglia, riceva benefici personali impropri come risultato della sua posizione all'interno della Società. A tal proposito è fatto espresso divieto di ricevere regali, pagamenti, compensi, prestiti o altri benefici significativi da qualsiasi persona o entità che faccia affari o intenda fare affari con la Società (es. fornitori, consulenti, partner commerciali).
- interessi finanziari o lavorativi in altre imprese: il personale di WSENSE non può avere un rapporto di lavoro, di consulenza o altre relazioni finanziarie con altre imprese se tale interesse compromette, o sembra compromettere, la sua lealtà o obiettività nei confronti della Società (es. non può essere assunto o mantenuto come consulente da una concorrente di WSENSE).

Al fine di evitare o di mitigare il rischio del sorgere di potenziali conflitti di interessi, i destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare i principi di seguito elencati:

- adottare scelte sempre nell'interesse della Società;
- non cogliere un'opportunità di business o di investimento per proprio vantaggio personale se si sono ottenute informazioni su tale opportunità nell'ambito dei propri doveri prestati per la Società;
- prima di ingaggiare o indirizzare l'attività della Società verso fornitori e/o partners che sono di proprietà o gestiti da familiari (es. coniugi, figli, genitori, fratelli, ecc.) ottenere l'approvazione;
- comunicare eventuali interessi che si hanno in un fornitore o altro partner commerciale della Società;
- non richiedere regali personali e/o favori;
- non accettare regali in contanti o equivalenti (es. come carte regalo da fornitori, clienti o altri partner commerciali);
- ottenere l'approvazione prima di partecipare a qualsiasi comitato esterno e/o consiglio di amministrazione.

10.4. Anti – Corruzione

WSENSE proibisce la corruzione in qualsiasi forma, incluso dare direttamente o indirettamente, offrire, accettare o autorizzare tangenti in qualsiasi forma.

La Società si impegna a rispettare le leggi anticorruzione di ogni Paese in cui opera (es. Norvegia).

A nessuno è concesso offrire, promettere, pagare, dare o autorizzare l'offerta di qualsiasi vantaggio finanziario o di altro tipo, o di qualsiasi cosa di valore, a qualsiasi altra persona o organizzazione, al fine di esercitare un'influenza impropria o indurre a violare i propri doveri, assicurarsi un vantaggio improprio per la Società, o ricompensare impropriamente per la condotta perpetrata.

Al fine di evitare o mitigare il rischio del sorgere di episodi corruttivi, i destinatari del presente Codice sono tenuti a seguire e rispettare i principi di seguito elencati:

- non dare o accettare tangenti o qualsiasi altro tipo di pagamento improprio, che possono includere - ad esempio - contanti, regali o qualsiasi altra cosa di valore;
- evitare (o assicurarsi che trattasi di cosa di poco valore) di elargire qualsiasi bene materiale a un pubblico ufficiale o a un incaricato di pubblico servizio;
- segnalare tempestivamente qualsiasi sospetta violazione dei principi sopra elencati da parte del personale o di terzi che operano per conto della Società.

10.5. Attività di rendicontazione

WSENSE si impegna a tenere integro il sistema di contabilità e di controllo interno, nonché a redigere correttamente tutti i libri e i registri della Società.

Tutta la documentazione contabile deve includere informazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare e seguire i principi di seguito elencati:

- predisporre dichiarazioni (es. di natura contabile) veritiere, complete e mai fuorvianti o inappropriatamente suggestive;
- tutte le registrazioni e i rapporti della Società devono riflettere accuratamente la verità della transazione o evento sottostante;
- non registrare mai vendite o spedizioni false, non sottovalutare o sovrastimare le passività e le attività note;
- tutte le registrazioni finanziarie devono essere conformi ai principi contabili generalmente riconosciuti;
- segnalare attività fraudolente, illegali o non etiche note o sospette (es. scorrettezza nel riferire transazioni finanziarie, falsificazione o alterazione di documenti, uso improprio di informazioni riservate della Società).

10.6. Concorrenza leale

WSENSE si impegna a non fare comunicazioni non etiche, sleali o illegali nei riguardi di realtà concorrenti.

I destinatari del presente Codice sono tenuti, in linea generale, a trattare in modo equo con clienti, fornitori, partner, società concorrenti e dipendenti.

La Società non intende perseguire vantaggi in maniera sleale a danno di nessuno attraverso false dichiarazioni o qualsiasi altra pratica commerciale sleale.

WSENSE non stipula accordi formali o informali con i concorrenti per impegnarsi in qualsiasi comportamento anticoncorrenziale.

La Società rispetta tutte le leggi relative alla concorrenza, all'antitrust e alla raccolta di informazioni sulla concorrenza.

WSENSE proibisce espressamente al personale di acquisire fraudolentemente informazioni dei concorrenti attraverso frodi, false dichiarazioni o inganni.

La Società raccomanda di accertarsi, qualora tali informazioni provenissero da terzi, che le stesse non siano protette dalle leggi sui segreti commerciali o dagli accordi di riservatezza.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare e seguire i principi di seguito elencati:

- ottenere informazioni sulla concorrenza solo attraverso mezzi legali ed etici;
- verificare accuratamente che qualsiasi informazione relativa alla concorrenza e proveniente da terzi sia stata ottenuta correttamente e che corrisponda alla verità;
- rispettare gli obblighi degli altri - compreso il personale attuale che in passato era alle dipendenze di realtà concorrenti - di mantenere riservate le informazioni dei loro ex datori di lavoro.

10.7. Marketing e vendite

Le attività promozionali della Società devono essere veritiere e accurate.

Tutte le informazioni devono essere coerenti con la tipologia e le caratteristiche di quanto viene promosso.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare e seguire i principi di seguito elencati:

- rappresentare le produzioni e i servizi della Società in modo equo, veritiero e accurato;
- promuovere le produzioni della Società solo per i loro usi approvati;
- non creare alcuna impressione fuorviante in qualsiasi materiale pubblicitario, di marketing o di vendita, o in qualsiasi presentazione;
- non sminuire o minimizzare i rischi associati ai prodotti della società o fare affermazioni false o illegali o paragoni ai prodotti o servizi di un concorrente.

10.8. Pari opportunità e non discriminazione

WSENSE sostiene l'eliminazione delle pratiche discriminatorie rispetto all'occupazione e, a tal proposito:

- si impegna a trattare in modo equo e rispettoso tutti i dipendenti;
- si impegna a promuovere le pari opportunità e a contrastare la diversità sul posto di lavoro e in tutti gli aspetti delle operazioni commerciali della Società;
- fornisce opportunità di impiego e di avanzamento agli individui in base al merito, le qualifiche e le capacità e non tollera atti di discriminazione;
- vieta la discriminazione basata su razza, colore, età, sesso, orientamento sessuale, stato civile, identità ed espressione di genere, etnia, religione, disabilità fisica o mentale, condizione medica, informazioni genetiche, stato di veterano, origine nazionale, così come qualsiasi altra classe protetta;
- pone al centro della cultura aziendale i principi di inclusione ed equità.

10.9. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

WSENSE – a tutela dei destinatari del presente Codice - mantiene un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo e si impegna a condannare qualsiasi tipo di violenza e/o molestia che minacciano, intimidiscono o costringono un'altra persona.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

WSENSE condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Il mancato rispetto dei principi e degli obblighi previsti dal Modello 231 comporta, pertanto, l'applicazione delle prescrizioni disciplinate dal presente Sistema Disciplinare.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello, prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto 231.

Ogni violazione del Modello 231 o del Codice Etico, da chiunque commessa, deve essere comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello 231 adottato da WSENSE.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono comportamenti che possono essere soggetti a sanzioni disciplinari, i seguenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello 231 o stabilite per la sua attuazione;

- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

11.1. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti di WSENSE in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello 231 e nel Codice Etico, sono considerati illeciti disciplinari.

Il Sistema Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed al vigente CCNL di categoria.

In applicazione del principio di proporzionalità e ferma restando la discrezionalità della funzione aziendale titolare del potere disciplinare, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo verbale**: si applica nel caso delle più lievi mancanze o inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello 231.
- **Ammonizione scritta**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato, ancorché non lieve, comunque non grave.
- **Multa**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni dello stesso in misura tale da essere considerata di una certa gravità (es. la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'ODV in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati).

È sanzionabile, altresì, la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno organizzate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottato da WSENSE.

- **Sospensione**: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente. La stessa sanzione si applica, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'ODV; l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dalle funzioni aziendali preposte ai controlli delle procedure; la realizzazione di qualsiasi

altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello 231.

- **Licenziamento:** si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello 231, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

11.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello 231 da parte dei soggetti apicali, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa.

In caso di violazione da parte di un soggetto apicale, deve esserne data tempestiva comunicazione, oltre che all'Organismo di Vigilanza, anche al Consiglio di Amministrazione.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza, al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono illecito disciplinare:

- la mancata vigilanza dei soggetti apicali sulla corretta applicazione delle regole previste dal Modello 231 da parte di coloro i quali sono gerarchicamente subordinati;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un soggetto apicale, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

11.3. Le sanzioni nei confronti di terze parti (es. partner)

I rapporti con terze parti (es. partner, fornitori, ecc.) devono essere regolati da contratti ove prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello 231 e del Codice Etico adottati da WSENSE.

Tali soggetti, pertanto, sono destinatari delle prescrizioni disciplinate dal presente Sistema Disciplinare e, il loro mancato rispetto, è suscettibile di comportare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c.