

**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo,  
ai sensi del Decreto Legislativo  
8 giugno 2001, n. 231**

**PARTE GENERALE**



**Stato delle revisioni**

|                         |                                                                    |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Rev.o<br>17 aprile 2026 | Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------|

## **Sommario**

|                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI<br/>WANNAWIN.....</b>                                     | <b>3</b>  |
| 1.1 Obiettivi e fini istituzionali della Società .....                                                                        | 3         |
| 1.2 Struttura del documento.....                                                                                              | 3         |
| 1.3 Motivazioni dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex<br>D.Lgs. n. 231/2001 .....              | 3         |
| 1.4 Destinatari del Modello.....                                                                                              | 4         |
| 1.5 Finalità e processo di predisposizione del Modello .....                                                                  | 4         |
| 1.6 Elementi del Modello .....                                                                                                | 10        |
| 1.7 Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello .....                                                                  | 10        |
| <b>2. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>                                                                                        | <b>10</b> |
| 2.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....                                                                          | 10        |
| 2.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....                                                                       | 13        |
| 2.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....                                                        | 14        |
| 2.4 Segnalazioni whistleblowing.....                                                                                          | 15        |
| <b>3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO<br/>NEL CONTESTO DELLA SOCIETÀ E ALL'ESTERNO .....</b> | <b>17</b> |
| 3.1 Formazione e informazione del personale.....                                                                              | 17        |
| 3.2 Informativa a collaboratori esterni e controparti .....                                                                   | 17        |
| <b>4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE<br/>PRESCRIZIONI DEL MODELLO .....</b>                | <b>17</b> |

**1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI  
WANNAWIN**

**1.1 OBIETTIVI E FINI ISTITUZIONALI DELLA SOCIETÀ**

Wannawin S.r.l. è una società che gestisce progetti personalizzati per i relativi partner (istituti di monetica), offrendo soluzioni su misura con un focus specifico sul settore dei pagamenti digitali e sulle tecnologie innovative per titolari di partita iva.

In particolare, Wannawin, che è iscritta all'OAM (Organismo Agenti e Mediatori) come agente in Servizi di Pagamento vengono offerte soluzioni di pagamento digitali complete e flessibili, offrendo, in collaborazione con i partner, sistemi di incasso moderni che integrano POS, pagamenti online ed E-commerce.

**1.2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Wannawin è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

All'interno della "Parte Generale", in seguito all'inquadramento del modello amministrativo, dell'assetto organizzativo e dei soggetti destinatari, vengono illustrati i criteri metodologici seguiti per la valutazione dei rischi propedeutici alla redazione del Modello. Vengono inoltre declinati i suoi elementi cardine, con particolare attenzione alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, alle iniziative di formazione del personale e alle logiche di diffusione del Modello all'interno e all'esterno della Società.

Nella "Parte Speciale" sono descritti i presidi di controllo relativi, definiti secondo gli standard di seguito:

- Tracciabilità e verificabilità ex post
- Segregazione dei compiti
- Presenza di deleghe e procure

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello il Codice di condotta (Allegato 1), nel quale sono espressi i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto di Wannawin.

**1.3 MOTIVAZIONI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX  
D.LGS. N. 231/2001**

Wannawin ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, periodicamente aggiornato affinché sia idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e volto ad assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza.

La decisione della Società di dotarsi di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ai sensi D. Lgs. n. 231/2001, rappresenta non solo il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei

confronti di tutti i portatori di interessi (personale, collaboratori, componenti degli organi sociali, etc.) e della collettività.

La Società ha intrapreso questa iniziativa ritenendo che il Modello, ben oltre il mero adempimento delle prescrizioni del Decreto, costituisca un presidio imprescindibile per diffondere cultura, consapevolezza e correttezza operativa tra tutti i soggetti chiamati ad agire nell'interesse o a vantaggio di Wannawin.

#### 1.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza e osservanza:

- i dipendenti ed i collaboratori, con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, come ad esempio i co.co.co, o anche di carattere occasionale e/o soltanto temporaneo;
- i soggetti esterni che operano per la Società in virtù di un contratto o di un accordo, quali agenti, fornitori, consulenti.

#### 1.5 FINALITÀ E PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il Modello predisposto da Wannawin si fonda su un insieme di misure organizzative, gestionali e di controllo. Nello specifico, il Modello:

- si basa sull'individuazione delle attività sensibili nell'operatività della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alto il pericolo che siano commessi i reati;
- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'efficacia ed efficienza del Modello, nonché sull'osservanza dello stesso, di segnalare necessità di aggiornamento o possibilità di miglioramento, in collaborazione con tutte le funzioni aziendali interessate.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance, inserendo il Modello a pieno titolo nell'assetto organizzativo prescritto dall'art. 2086 c.c.. Orientato alla prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001, il Modello difende la continuità aziendale dai rischi sanzionatori e funge da strumento di allerta per potenziali criticità, motivo per cui l'Amministratore Unico ne cura attivamente l'attuazione e il continuo aggiornamento;
- strutturare un impianto preventivo e di controllo organico, finalizzato a minimizzare il pericolo di illeciti connessi alle specifiche aree di attività di Wannawin;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Wannawin in generale e, in particolare, in coloro che operano nelle attività a maggior rischio, la consapevolezza di incorrere, in caso di commissione di un illecito di cui ai reati presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001, in un comportamento passibile di sanzioni sul piano

penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società, così da indurre un'attenzione preventiva efficace e sufficiente a evitarne l'accadimento;

- comunicare in modo trasparente l'impianto sanzionatorio, avvertendo chiunque operi a qualsiasi titolo per conto o nell'interesse di Wannawin che le infrazioni al Modello saranno perseguite tramite l'applicazione delle sanzioni contrattuali e/o disciplinari appositamente previste;
- affermare l'assoluta intolleranza verso l'illegalità, chiarendo che Wannawin previene e contrasta ogni illecito senza alcuna esimente legata al presunto o erroneo convincimento di aver agito nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali prassi calpestano i fondamenti etici e l'interesse stesso dell'Azienda;
- perseguire materialmente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, mediante l'effettiva applicazione delle sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Wannawin, in considerazione delle esigenze poste dal D. Lgs. n. 231/2001, persegue pertanto la corretta definizione e applicazione del Modello. L'approccio adottato è ispirato ai migliori principi e criteri interpretativi e operativi in materia (prassi), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le Linee Guida di Confindustria (così come aggiornate nel giugno 2021) oltre ad altri contributi d'interpretazione dottrinale.

La metodologia seguita per la valutazione dei rischi, la cui sintesi è riportata nel presente documento, attraversa le seguenti tappe:

- 1. individuazione delle attività a rischio;**
- 2. individuazione dei rischi potenziali;**
- 3. analisi di adeguatezza (*as-is analysis*);**
- 4. analisi di miglioramento e/o evoluzione delle misure a presidio dei rischi (*gap analysis*).**

Di seguito, in dettaglio, la descrizione della metodologia seguita per la predisposizione del presente Modello.

#### **1. Individuazione delle attività a rischio**

L'attività si articola nell'analisi del contesto, della struttura organizzativa, degli incarichi e delle responsabilità attribuiti, al fine di individuare, per ogni area di attività della Società, i processi e le fasi di processo in cui potrebbe aver luogo, in astratto, la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'identificazione delle attività a rischio della Società viene eseguita attraverso l'esame della documentazione e lo svolgimento di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito dell'organizzazione; la stessa viene quindi formalizzata in appositi documenti, con il duplice obiettivo di verificare e meglio definire l'ambito delle attività a rischio e di analizzare il sistema

di controllo preventivo esistente e individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative ovvero i suggerimenti.

Nell'ambito delle attività di valutazione del rischio (*risk assessment*), sono analizzate le seguenti principali componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;
- sistema di deleghe e procure;
- tracciabilità *ex post* delle attività.

In particolare, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si articola come segue.

#### Sistema organizzativo

La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo viene valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione di ruoli definiti, adeguati alle attività da svolgere;
- definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni.

#### Sistema di deleghe e procure

Al fine di sviluppare un sistema di gestione corretto ed efficace, è necessario definire una formale attribuzione di responsabilità e poteri, che sia coerente con il sistema organizzativo della Società.

#### Tracciabilità *ex post* delle attività

La tracciabilità a posteriori di ogni operazione rappresenta un requisito fondamentale di trasparenza e accountability, oltre a costituire la base indispensabile per l'esecuzione e la dimostrazione delle attività di controllo. Per questo motivo, ogni operazione deve essere adeguatamente documentata: deve essere sempre possibile ricostruirne i dettagli e le ragioni di fondo, nonché identificare con precisione i soggetti che l'hanno autorizzata, eseguita, registrata e verificata.

## **2. Individuazione dei rischi potenziali**

Con riferimento all'individuazione ed elencazione delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Wannawin e alla relativa rappresentazione delle attività a rischio, sono individuati i reati presupposto astrattamente configurabili.

In particolare, i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 analizzati per la redazione del presente Modello sono:

1. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione (art. 24 D. Lgs. n. 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* D. Lgs. n. 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D. Lgs. n. 231/2001);
4. delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 D. Lgs. n. 231/2001);
5. reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D. Lgs. n. 231/2001);
6. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* D. Lgs. n. 231/2001);
7. reati societari (art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/2001);
8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/2001);
9. reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art. 25-*quater.1* D. Lgs. n. 231/2001);
10. delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D. Lgs. n. 231/2001);
11. reati e illeciti amministrativi in materia di *market abuse* e conflitto di interessi (art. 25-*sexies* D. Lgs. n. 231/2001);
12. reati in violazione delle norme antinfortunistiche e per la tutela dell'igiene e la salute sul lavoro (art. 25-*septies* D. Lgs. n. 231/2001);
13. reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D. Lgs. n. 231/2001);
14. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* D. Lgs. n. 231/2001);
15. reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies.2* D. Lgs. n. 231/2001);
16. delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* D. Lgs. n. 231/2001);
17. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D. Lgs. n. 231/2001);
18. reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (artt.3 e 10 L. n. 146/2006);
19. reati ambientali (art. 25-*undecies* D. Lgs. n. 231/2001);
20. reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. n. 231/2001);

21. reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
22. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D. Lgs. n. 231/2001);
23. reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
24. reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
25. delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
26. reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies D. Lgs. n. 231/2001);
27. delitti contro gli animali (art. 25-undecies D. Lgs. n. 231/2001).

All'esito delle attività di *risk assessment*, non sono stati ritenuti applicabili per l'operatività della Società le seguenti famiglie di reato:

1. reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D. Lgs. n. 231/2001);
2. reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art. 25-quater.1 D. Lgs. n. 231/2001);
3. reati e illeciti amministrativi in materia di *market abuse* e conflitto di interessi (art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/2001);
4. reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (artt.3 e 10 L. n. 146/2006);
5. reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
6. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D. Lgs. n. 231/2001);
7. reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
8. delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
9. reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies D. Lgs. n. 231/2001);
10. delitti contro gli animali (art. 25-undecies D. Lgs. n. 231/2001).

Nell'ambito dell'attività di *risk assessment* vengono individuate le attività sensibili a rischio all'interno delle quali sono potenzialmente concretizzabili i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Nel dettaglio le attività sensibili individuate sono le seguenti:

1. Attività sensibile 1: Attività commerciale
2. Attività sensibile 2: Gestione operativa del servizio
3. Attività sensibile 3: Gestione delle attività di back office
4. Attività sensibile 4: Gestione delle attività del call center
5. Attività sensibile 5: Rapporti con i collaboratori
6. Attività sensibile 6: Selezione, assunzione e gestione del personale
7. Attività sensibile 7: Gestione dei fornitori e degli acquisti di beni e servizi
8. Attività sensibile 8: Gestione flussi finanziari
9. Attività sensibile 9: Attività e adempimenti relativi all'elaborazione del bilancio
10. Attività sensibile 10: Gestione degli adempimenti fiscali e previdenziali
11. Attività sensibile 11: Rapporti con gli organi societari
12. Attività sensibile 12: Gestione dei rapporti infragruppo
13. Attività sensibile 13: Gestione degli aspetti legali e del contenzioso
14. Attività sensibile 14: Gestione dei sistemi informativi
15. Attività sensibile 15: Gestione del sito internet, dei canali social e della comunicazione
16. Attività sensibile 16: Gestione della salute e sicurezza sul lavoro e ambiente

### **3. Analisi di adeguatezza (*as-is analysis*)**

Identificati i rischi potenziali, si analizzano i sistemi di controllo applicati ai processi a rischio per poterne valutare l'efficacia preventiva rispetto alla commissione di illeciti. Questa fase prevede la rilevazione degli attuali presidi interni (procedure, prassi, tracciabilità delle operazioni, segregazione delle funzioni e chiarezza delle responsabilità) attraverso l'esame dei dati e della documentazione fornita dalle singole direzioni aziendali.

### **4. Analisi di miglioramento e/o evoluzione delle misure a presidio dei rischi (*gap analysis*)**

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento, ispirato alla migliore prassi e dottrina applicativa, sono individuate le aree di

integrazione e/o miglioramento continuo del sistema dei controlli esistente, a fronte delle quali sono indicate le opportune azioni da intraprendere.

#### 1.6 ELEMENTI DEL MODELLO

Come sopra accennato, le componenti del sistema di controllo preventivo, che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello, sono:

- principi etico-comportamentali finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro;
- poteri autorizzativi e di firma aggiornati e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di gestione delle segnalazioni;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice di condotta;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice di condotta e del Modello.

#### 1.7 APPROVAZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza e approvazione dell'Amministratore Unico.

### 2. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 2.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo la migliore prassi e il consolidato orientamento giurisprudenziale, le caratteristiche dell'OdV – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto - debbono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo; non deve avere alcuna dipendenza gerarchica all'interno della Società, riportando direttamente al vertice dello stesso, ovvero all'Amministratore Unico; deve avere autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

#### Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### Continuità d'azione

L'OdV deve:

- operare costantemente sulla vigilanza del Modello, con i necessari poteri d'indagine,
- essere pertanto un organo a presenza fisica periodica nella Società, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- curare l'attuazione del Modello e promuoverne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività che ad esso si richiede.

L'Organismo è tenuto ad adottare un proprio Regolamento interno finalizzato a disciplinare le modalità di convocazione e funzionamento, le interazioni con le funzioni aziendali e con i terzi, nonché la programmazione delle attività e la corretta gestione del proprio archivio documentale. Per garantire il pieno e regolare svolgimento dell'incarico, l'OdV deve avere a disposizione adeguate risorse strutturali, logistiche ed economiche; a tale scopo, gli viene assegnato un budget dedicato, vincolato esclusivamente alla copertura delle spese necessarie per l'esercizio delle proprie attività. Infine, i principi generali relativi alla durata del mandato, alla revoca e alla sostituzione dei membri sono definiti all'interno di questo Modello e trovano ulteriore declinazione, ove opportuno, nel citato Regolamento.

La nomina quale Organismo di Vigilanza è condizionata, come precedentemente evidenziato, alla presenza e alla verifica dei requisiti previsti, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, costituiscono motivi d'ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito all'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nel Regolamento di funzionamento dell'OdV;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità tale da comportare l'assenza dalle attività dell'Organismo per un periodo continuativo superiore ai sei mesi;
- una sentenza di condanna ove subita dalla Società, ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo, per aver commesso personalmente uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa della Società per uno degli illeciti amministrativi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa nei confronti del componente dell'Organismo o della Società e per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter. del TUF;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come previsti ed eventualmente dettagliati nel Regolamento dell'OdV e/o nel contratto o nella lettera di incarico dell'Organismo.

Si rinvia al Regolamento dell'OdV per quanto non ulteriormente specificato, qualora sia previsto, oppure ai principi sul tema contenuti nel D. Lgs. n. 231/2001.

## **2.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello e, quindi, sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, dei dirigenti/responsabili e dei dipendenti;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei consulenti, delle controparti e degli operatori commerciali contraenti di Wannawin;
- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare Wannawin da possibili sanzioni;
- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o del contesto aziendale;
- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- attivare le idonee procedure di controllo, fermo restando che la responsabilità primaria del monitoraggio sulle attività – incluse quelle ricadenti nelle aree a rischio – permane in capo alle funzioni operative apicali e costituisce parte integrante dei processi societari;
- svolgere periodiche ricognizioni sulle operazioni aziendali per accertare il costante aggiornamento della mappatura delle aree sensibili, prestando particolare attenzione all'introduzione di nuove attività e di nuovi processi;
- eseguire controlli periodici focalizzati su specifiche operazioni o singoli atti conclusi dalla Società all'interno del perimetro delle attività sensibili declinate nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere iniziative mirate a favorire la diffusione e la corretta comprensione del Modello, fornendo supporto nella redazione e nell'integrazione del sistema normativo aziendale (Codice di condotta, regolamenti, procedure interne, istruzioni operative, circolari) e assumendo la direzione e la supervisione dei programmi di formazione in materia;
- strutturare un efficace raccordo con le funzioni della Società (anche avvalendosi di apposite riunioni) per ottimizzare il presidio delle attività sensibili, assicurandosi che l'OdV riceva flussi informativi costanti sull'evoluzione delle stesse;
- valutare l'adeguatezza e la rispondenza ai requisiti del D. Lgs. n. 231/2001 dei principi di controllo e dei presidi preventivi (tracciabilità, segregazione dei ruoli, sistema di deleghe e procure) indicati nella Parte Speciale, formulando opportune proposte di aggiornamento qualora ne rilevi la necessità;

- esperire tutte le attività di indagine e gli approfondimenti necessari per accertare eventuali presunte violazioni alle disposizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni e ai documenti della Società, per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo d'informazione, in capo a qualunque funzione, dipendente e/o componente degli organi statutari, a fronte di richieste provenienti dall'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo.

Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi statutari.

Il componente dell'OdV deve esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Particolare attenzione deve essere posta alla tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano violazioni all'OdV. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e di cui al D. Lgs. n. 196/2003 (c.d. Codice Privacy).

L'OdV riferisce all'Amministratore Unico in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'OdV presenta annualmente all'Amministratore Unico il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso e il piano di attività per l'anno successivo, che potrà anche essere oggetto di apposita delibera da parte dell'Amministratore Unico che avrà comunque la possibilità di fornire all'OdV indicazioni non vincolanti circa possibili spunti di approfondimento nell'ambito della propria azione di controllo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dalla Società.

L'Amministratore Unico ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, anche attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

### **2.3 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. n.

231/2001, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

Il mancato adempimento di tale obbligo è, a tutti gli effetti, un illecito disciplinare oggetto di specifica sanzione che - in relazione alla gravità del fatto - potrà consistere in un richiamo verbale, ammonizione scritta o sospensione dal lavoro o dalla retribuzione.

Allo scopo di consentire detta informativa verso l'OdV, la Società ha istituito una specifica casella di posta elettronica, denominata [odv@wannawin.it](mailto:odv@wannawin.it), che viene gestita dall'OdV.

#### 2.4 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Tutti i dipendenti, siano essi dirigenti, quadri o impiegati, gli eventuali volontari o tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), i collaboratori e i dipendenti di terzi che collaborano a qualsiasi titolo con la Società (inclusi le articolazioni territoriali della Società e i lavoratori nell'ambito di attività di appalto e/o somministrazione), i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, sono invitati a riferire tempestivamente qualsiasi comportamento, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistano in violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del presente Modello, nei termini di cui al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

La Società adotta in merito una apposita procedura volta a regolamentare il sistema di segnalazioni ai sensi del D. Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 e dell'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "whistleblowing").

Detto sistema garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando lui e gli altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 da eventuali atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, tramite apposita procedura, Wannawin ha istituito un canale per le segnalazioni interne, le quali possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale tramite il Portale raggiungibile all'indirizzo <https://slomy.eticainsieme.it/#/> ovvero nell'ambito di un incontro di persona, su esplicita richiesta del Segnalante.

Le segnalazioni sono ricevute, gestite e successivamente istruite dall'OdV, a cui è stato conferito specifico incarico di gestore delle segnalazioni whistleblowing.

Qualora i comportamenti oggetto della segnalazione e le conseguenti violazioni riguardino, direttamente o indirettamente, il componente dell'OdV, che pertanto potrebbe trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, è data la possibilità di adire un soggetto terzo, individuato e regolarmente munito di incarico.

In ogni caso, il Gestore delle segnalazioni che riceva una segnalazione per la quale si trovi in conflitto d'interessi ne darà pronta comunicazione all'Amministratore Unico, astenendosi dal partecipare alle attività istruttorie.

Prima dell'attivazione di tali canali sono state coinvolte le rappresentanze sindacali, in conformità con quanto disposto dall'art. 4, co. 1 del D. Lgs. n. 24/2023 e con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC in materia di *whistleblowing*.

Il Portale *Whistleblowing* presenta una serie di caratteristiche tecniche, volte a tutelare e mantenere la riservatezza dei dati e l'anonimato del segnalante. Tra queste, si segnalano, ad esempio, l'utilizzazione di protocolli sicuri di trasporto dei dati, la presenza di procedure di autenticazione forte, la cifratura dei dati.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 5 co. 1 lett. e) del D.Lgs. n. 24/2023 la Procedura interna relativa al *Whistleblowing* richiama le principali informazioni sui canali e sui presupposti per effettuare segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche.

In conformità a quanto previsto dalla Procedura, il Gestore delle segnalazioni rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione. Successivamente, svolge verifiche preliminari dei fatti, anche eventualmente attraverso un colloquio con il Segnalante, ed avvia l'istruttoria.

Al termine delle attività di istruttoria, il Gestore fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nei confronti di tutti i soggetti che commettono specifiche violazioni della normativa vigente in ambito *Whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e della Procedura *Whistleblowing* viene applicato quanto previsto nel Sistema Disciplinare. Tale documento annovera, come condotte sanzionabili, anche quelle violazioni per le quali ANAC può applicare sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi del D.Lgs n. 24/2023.

È altresì previsto il divieto di porre in essere qualsiasi atto ritorsivo nei confronti della persona segnalante ed è altresì vietato ostacolare o tentare di ostacolare in qualsiasi modo e con qualsiasi mezzo la persona segnalante o che intenda effettuare una segnalazione.

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, la riservatezza della persona coinvolta dalla segnalazione è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e alla persona coinvolta trovano applicazione le medesime garanzie previste in favore del Segnalante. A queste tutele fanno eccezione le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione all'Autorità Giudiziaria.

Inoltre, sia il Segnalante che la persona coinvolta, hanno la facoltà di esercitare i diritti previsti dagli artt. 15 e ss GDPR, nei limiti di cui all'art. 2 undecies del D. Lgs. 196/2003.

### **3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO DELLA SOCIETÀ E ALL'ESTERNO**

#### **3.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE**

Wannawin, attraverso iniziative e modalità concordate con l'OdV, assicura la diffusione del Modello, dei relativi protocolli interni e dei successivi aggiornamenti presso tutti i dipendenti. Questi ultimi sono conseguentemente tenuti ad apprendere i contenuti, a rispettarne le prescrizioni e a collaborare attivamente alla loro implementazione.

La formazione aziendale in materia deve avere carattere di continuità e periodicità, garantendo altresì interventi tempestivi al verificarsi di specifiche esigenze (quali, ad esempio, le novità normative).

I programmi formativi possono essere strutturati in modo mirato, tenendo conto delle mansioni e del ruolo dei singoli destinatari.

È compito dell'OdV farsi promotore delle iniziative di istruzione relative ai contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e al funzionamento del Modello. Al fine di consentire all'OdV di avallare la pianificazione, validare i contenuti e suggerire le modalità di erogazione più adeguate, l'Organismo deve essere tempestivamente informato in merito a tutte le attività didattiche in via di programmazione.

In tale ambito, il piano di comunicazione deve prevedere quantomeno le seguenti azioni:

- la consegna a tutto il personale del Modello e del Codice di condotta, con contestuale raccolta della firma per ricevuta, unitamente alla loro pubblicazione in un archivio aziendale condiviso (repository) per assicurarne la costante consultabilità;
- la consegna del Modello e del Codice di condotta ai neoassunti all'atto dell'inserimento in azienda, richiedendo la sottoscrizione per ricevuta e la formale assunzione dell'impegno a conoscerne e osservarne le disposizioni;
- la messa a disposizione di eventuale materiale formativo e informativo di supporto, impiegato a corredo dei percorsi didattici erogati.

#### **3.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E CONTROPARTI**

Wannawin promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice di condotta anche tra i fornitori, i consulenti, i partner e i collaboratori a vario titolo della Società.

### **4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste da predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Il sistema sanzionatorio prevede dettagliatamente sanzioni per il personale, per l'Amministratore Unico, per soggetti terzi e per i membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato innanzi all'Autorità Giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei dipendenti - e dei destinatari del Modello in genere - e i provvedimenti sanzionatori adottati, l'Amministratore Unico classifica le azioni dei dipendenti e di altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
  - violazione dei regolamenti, delle policy, delle procedure e delle istruzioni interne scritte o verbali, compresa la Procedura *Whistleblowing*, così come delle previsioni del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
  - violazione del Codice di condotta;
  - violazione, aggiramento o disattivazione/disapplicazione colposa di una o più procedure operative;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro e da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'Amministratore e/o dipendenti, quali l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1., diretti in modo non equivoco al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale a Wannawin, e da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o inerenti a fatti illeciti, a presupposti dei reati, ovvero a comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

I comportamenti rientranti nelle casistiche di cui ai precedenti punti 2. e 3. comporteranno l'applicazione delle sanzioni più gravi, quali – a seconda dei casi – la revoca dell'incarico per giusta causa, il licenziamento, la risoluzione del rapporto contrattuale, salvo il risarcimento di eventuali danni subiti dalla Società e l'esercizio di azioni di natura penale.

Il Sistema disciplinare di seguito indicato si applica anche in caso di violazioni della normativa vigente in ambito whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e della Policy interna in materia. In particolare, in materia di whistleblowing, sono sanzionabili le seguenti condotte:

- ritorsioni nei confronti di i) segnalanti, ii) facilitatori, iii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, iv) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, v) enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
- violazione della riservatezza sull'identità della persona segnalante e sulla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
- mancata istituzione di canali di segnalazione (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- mancata implementazione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non adeguate alla normativa vigente (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- esecuzione di segnalazioni diffamatorie o calunniatrici, poste in essere con dolo o colpa grave, quando sia intervenuta una sentenza – anche di primo grado – che accerti la responsabilità del segnalante per le condotte in oggetto, in sede civile o penale (art. 21, comma 1, lett. c, D. Lgs. 24/2023).

Wannawin – rappresentata dall'Amministratore Unico – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del sistema sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'OdV ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, l'OdV ha diritto a essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e può fornire sue valutazioni in merito a fatti accaduti, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il sistema sanzionatorio e disciplinare può attivarsi anche su segnalazione dell'OdV alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari viene effettuata sulla base del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, l'esposizione a rischio della Società, il grado della colpa o l'intenzionalità del comportamento stesso, l'eventuale reiterazione del medesimo comportamento.

L'adeguatezza del sistema disciplinare rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale viene garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni del Modello poste in essere da colui che rappresenta il vertice della Società e che ne manifesta, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, dipendenti ed il pubblico in generale.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri dell'Amministratore Unico:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello Organizzativo;
- la mancata vigilanza sui collaboratori o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza di irregolarità commesse da collaboratori o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per eventuali valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

In caso di violazione da parte dell'Amministratore Unico delle regole interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'O.d.V. informerà tempestivamente e formalmente i soci che provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

### **Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nei citati documenti e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Competerà all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.