

Weidmüller, S.r.l.
Via Albert Einstein 4
20092 Cinisello Balsamo Milano
Tel. +39 02 660681
Fax +39 02 6124945

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
PARTE GENERALE

Rev. 01 Aggiornato al 1.09.2025

1.	PREMESSA	3
1.1.	Il Decreto Legislativo n. 231/2001	3
1.2.	Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001	3
1.3.	L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	3
2.	FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2.1.	Obiettivi perseguiti da Weidmuller s.r.l. con l'adozione del Modello	6
2.2.	Funzione del Modello	6
2.3.	Modello e Codice Etico	8
2.4.	Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello	8
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.1.	Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza.....	10
3.2.	Reporting nei confronti degli Organi Societari.....	11
4.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
4.1.	Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	13
4.2.	Whistleblowing	13
4.3.	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	14
5.	MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
6.	FORMAZIONE ED INFORMATIVA	17
6.1.	Formazione del personale	17
6.2.	Informativa a collaboratori e partners.....	17
7.	SISTEMA DISCIPLINARE	18
7.1.	Principi generali	18
7.3.	Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	19
7.3.	Misure nei confronti dei dirigenti	21
7.4.	Misure nei confronti degli amministratori e/o dei procuratori.....	21
7.5.	Misure nei confronti di collaboratori e partners	21
8.	VERIFICHE PERIODICHE	22

1. PREMESSA

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D.lgs. 231/2001 (il “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti (riconducibile, di fatto, alla responsabilità penale). Tale responsabilità amministrativa si applica - in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato commesse, *nell’interesse* oppure *a vantaggio* degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”) o da parte di soggetti sottoposti alla direzione e/o vigilanza degli stessi (c.d. soggetti “sottoposti”).

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

- a) pecuniarie (così venendo a colpire anche gli interessi economici dei soci);
- b) interdittive (quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

A norma dell’art. 4 del Decreto la responsabilità dell’ente si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001

Si rimanda al prospetto allegato avente ad oggetto il catalogo dei reati presupposto (*Allegato 1*).

1.3. L’adozione del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (anche il “**Modello**”) può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione “apicale”, la società non risponda se dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo (interno o esterno), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e di specifici requisiti di indipendenza e professionalità, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente e volontariamente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui sopra.

Per quanto riguarda invece i soggetti “sottoposti”, l'articolo 7 del D.lgs. 231/2001 prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A contrario, in caso di mancata adozione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti efficaci dal giudice) l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa ed i soci, che possono subire quindi lesioni ai loro interessi patrimoniali, possono esercitare azione di responsabilità nei confronti degli amministratori e dei sindaci per la mancata adozione dello strumento esimente.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo devono, in particolare:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le procedure e le contromisure, tese a prevenire la commissione dei reati, previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, per essere effettivamente efficaci, devono essere pensate e poste in essere in relazione alla singola realtà aziendale.

In tale ambito, tra i vari enti, anche di categoria, nel corso del mese di giugno 2021, Confindustria ha elaborato le proprie "Linee Guida" per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, con successive modifiche e integrazioni. Sul punto si rinvia anche al documento congiunto – Consiglio nazionale dottori commercialisti e degli Esperti Contabili – ABI – CNF – Confindustria:

Secondo le predette Linee Guida, i modelli devono:

- I. identificare i rischi di effettiva commissione dei reati** considerati dal Decreto, analizzando il contesto aziendale specifico ed individuando, all'interno delle strutture aziendali, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati;
- II. predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo**, che sia in grado di contrastare efficacemente, con un'attività continuativa, i rischi identificati, rendendoli accettabili, ossia prevedendo protocolli che possano essere aggirati solo fraudolentemente;
- III. prevedere un sistema di sanzioni disciplinari** (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello (onde garantirne l'effettività);
- IV. istituire un Organismo di Vigilanza** - che abbia specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio ed operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo - che vigili sull'effettività ed efficacia (e funzionalità), sull'adeguatezza, sull'aggiornamento e sul rispetto dei Modelli;
- V. prevedere un obbligo di informativa** da parte di tutte le strutture e funzioni aziendali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

2. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Obiettivi perseguiti da Weidmuller s.r.l. con l'adozione del Modello

Weidmuller s.r.l. (la “**Società**”) - attenta all’esigenza di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha avviato un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (il “**Modello**”) - al di là delle prescrizioni del Decreto - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società o che abbiano rapporti commerciali con la stessa, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

A tal fine, la Società ha provveduto a predisporre una mappatura delle attività aziendali, individuando, in particolare, le cosiddette attività “a rischio”, ovvero attività che, per loro natura, rientrano tra quelle da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

Esaminati e valutati i risultati di questa prima fase, la Società ha quindi fissato nel Codice Etico i principi di riferimento che dovranno ispirare tutte le attività della stessa ed ha predisposto un sistema organico di procedure e di attività di controllo formalizzate nel presente Modello.

Si allegano al Modello, per costituirne parte integrante, la visura camerale aggiornata al 12 maggio 2025 (**allegato 2**) nonché l’organigramma attuale (**allegato 3**).

2.2. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo, che abbia come obiettivo la

prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio e la proceduralizzazione delle attività e dei controlli.

L'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) comunque contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- la mappa delle aree di attività "a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'istituzione di un idoneo sistema sanzionatorio nel caso di violazione del Modello o dei principi contenuti nel Codice Etico che è parte integrante dello stesso.

2.3. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale. **(Allegato 4)**

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è strumento di portata generale ed esprime i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza di tutti gli amministratori, procuratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori non subordinati e terzi che abbiano rapporti con la Società e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della stessa;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.4. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

a) Adozione e Aggiornamento del Modello

Stante il fatto che il Modello è atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione della Società, è rimesso a quest'ultimo il dovere di recepire le istanze dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento dei principi contenuti nel Modello stesso in relazione alle esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza della Società il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

A tal fine, la Società provvederà, in sede di predisposizione del *budget* annuale, a disporre una provvista finanziaria per l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, è affidato, ad un Organismo di Vigilanza, nella sua prima nomina in composizione monocratica, rappresentato dal signor Sebastiano Dell'Arte.

Tale scelta appare coerente con alcune delle caratteristiche che l'Organismo di Vigilanza deve possedere nel suo complesso, ossia professionalità, autonomia di iniziativa e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'assolvimento delle sue funzioni, si potrà avvalere di professionisti esterni, ai quali affiderà l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, tramite svolgimento di attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo di detti professionisti esterni di riferire all'Organismo di Vigilanza stesso, attraverso la redazione di una apposita relazione, e fermo restando altresì che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione ad esso conferita dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a disciplinare gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà con tutte le strutture aziendali, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture aziendali.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- attivare le procedure di controllo previste nel Manuale delle Procedure adottato dalla Società (contenute nel Manuale della Qualità ISO 9001:2008 e suddivise in Procedure Generali e Procedure Operative); a tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di emanare le apposite disposizioni ovvero ordini di servizio interni;
- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente 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 di principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Manuale delle Procedure adottato da Weidmuller s.r.l.;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i vari responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

3.2. Reporting nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza di Weidmuller s.r.l. avrà due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base trimestrale, nei confronti del Collegio Sindacale.

Il *reporting* avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri che l'Organismo di Vigilanza effettuerà con i suddetti organi dovranno essere verbalizzati, a cura dell'Organismo di Vigilanza, che custodirà copia dei verbali.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazione specifiche.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza metterà a disposizione anche dei soci le relazioni dallo stesso predisposte.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza della Società tutta la documentazione prevista nel presente Modello ed ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello, nelle aree di attività "a rischio".

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le informazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto nonché le anomalie o irregolarità riscontrate rispetto a quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico;
- le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico e verranno raccolte ed archiviate dall'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'Organismo di Vigilanza dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.2. Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La legge in parola mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'ente.

L'art. 2 della legge n. 179/2017 interviene sul D.Lgs. 231/2001, inserendo nell'art. 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, nota come *whistleblowing*.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis, il Modello dovrà prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

In conformità alla normativa in esame, la nostra società ha adottato un apposito canale di segnalazione per consentire la denuncia delle violazioni mediante l'attivazione di procedure che garantiscono la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.

Si rimanda alla specifica procedura (**Allegato 5**)

4.3. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti, dipendenti e/o dai collaboratori non subordinati della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi relativi agli appalti affidati alla Società a seguito di gare nazionali o internazionali o a trattativa privata;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società ed ogni loro successiva modifica.

5. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Dal momento che i flussi finanziari rappresentano un'area particolarmente delicata, vengono adottate procedure, volte alla individuazione ed alla gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tale ambito Weidmüller s.r.l., al fine di monitorare i flussi in entrata ed in uscita inerenti la propria operatività, ha adottato apposite procedure formalizzate.

Qualora ne ravvisi la necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà indicare al Consiglio di Amministrazione o anche al Country Manager ed al Country Controller di modificare o integrare le modalità di gestione e di controllo dei flussi finanziari qui sopra descritti, sempre nel rispetto delle norme del Decreto e con la finalità di prevenire i reati in esso previsti.

6. FORMAZIONE ED INFORMATIVA

6.1. Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello sarà gestita dall'Ufficio del Personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- A. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società, quadri e capireparto: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neoassunti; eventuale seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- B. Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; occasionali e-mail di aggiornamento.

6.2. Informativa a collaboratori e partners

Dovranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (collaboratori, agenti e *partners*) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Weidmuller s.r.l. sulla base del Modello, nonché inserite apposite clausole nei contratti utilizzati al riguardo, con la previsione, in caso di mancato rispetto dei principi del presente Modello e del Codice Etico, della risoluzione del contratto stesso.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere sempre coinvolto nel procedimento disciplinare.

La Legge 30 novembre 2017 n. 179, contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, ha introdotto, all'art. 6, comma 2-bis del Decreto, una forma specifica di tutela del dipendente o del collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del proprio ufficio.

In particolare, la nuova norma prevede che qualora un dipendente desideri segnalare un comportamento illecito, rilevante ai sensi del Decreto, o non conforme al Modello contatterà il diretto superiore. In alternativa, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo superiore, questi potrà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza contattandolo al numero telefonico o all'indirizzo di posta elettronica diffuso attraverso il Modello e presente sul sito aziendale.

Per parte sua l'Azienda tutela dipendenti e collaboratori che segnalano eventuali illeciti. Per ciascuna segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Sono assolutamente vietate tutte le forme di ritorsione sul segnalante, pena l'applicazione di specifiche sanzioni disciplinari a carico dei trasgressori.

Inoltre la denuncia da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda potrà integrare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento solo a condizione che emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima. In caso di segnalazioni infondate per colpa grave, e dunque non per dolo, la Società potrà comminare al dipendente sanzioni di carattere conservativo.

6.3. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Codice Etico e dal Modello ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 cod. civ., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL applicabile al settore del commercio.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal vigente CCNL applicabile al settore del commercio. Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità, secondo le disposizioni previste dal vigente CCNL applicabile al settore del commercio.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;
- 2) incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio del Personale.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico sono portati a conoscenza del lavoratore mediante affissione in un luogo accessibile a tutti.

7.3. Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o la violazione dei principi previsti dal Codice Etico siano commesse da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Inoltre, potrà essere anche revocata la procura eventualmente conferita al dirigente stesso.

Anche nelle procedure disciplinari che riguardano i dirigenti deve essere necessariamente coinvolto, mediante apposita informativa, l'Organismo di Vigilanza.

7.4. Misure nei confronti degli amministratori e/o dei procuratori

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli amministratori e/o dei procuratori di Weidmüller s.r.l., l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica dell'amministratore interessato.

Nel caso di violazioni poste in essere da un amministratore che sia anche dipendente della Società, sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.

7.5. Misure nei confronti di collaboratori e partners

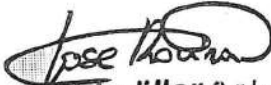
Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai *partners* commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

8. VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello dovrà essere soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività “a rischio”;
- verifiche delle procedure: periodicamente dovrà essere verificato l’effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall’Organismo di Vigilanza;
- verifica sui precedenti: periodicamente dovrà essere intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell’anno, delle azioni intraprese dall’Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della effettiva conoscenza ai Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

All’esito delle verifiche periodiche, qualora necessario, dovrà essere redatto un rapporto da sottoporre al Consiglio di Amministrazione ed ai procuratori speciali, che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.


Weidmüller S.r.l.
Via Einstein n° 4
20092 Cinisello Balsamo (MI)
P.IVA 00696890961