

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

ADOTTATO DA

WÄRTSILÄ ITALIA S.P.A.

IL

**24 GENNAIO 2014 E SUCCESSIVAMENTE AGGIORNATO CON DELIBERE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 10
OTTOBRE 2016 E DEL 6 OTTOBRE 2020**

INDICE

1	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE	5
1.1	Il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	5
1.2	Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni	5
1.3	I criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente	14
1.4	I reati commessi all'estero.....	18
1.5	Le sanzioni.....	18
1.6	Le vicende modificate dell'Ente	21
1.7	Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello	22
1.8	Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.....	23
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA'.....	23
2.1	Breve storia di Wärtsilä	23
2.2	Obiettivi perseguiti da Wärtsilä con l'adozione del Modello	24
2.3	Funzione e natura del Modello - Destinatari del Modello	25
2.4	La costruzione del Modello	27
2.5	La revisione del Modello	30
2.6	La struttura del Modello	31
2.7	Modifiche ed integrazioni del Modello	32
3	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE DI WÄRTSILÄ	33

3.1	Il sistema organizzativo di Wärtsilä	33
3.2	Il modello di <i>governance</i> di Wärtsilä	36
3.3	Il sistema di controllo di gestione	37
4	CODICE ETICO	39
5	SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	40
6	SISTEMA DISCIPLINARE	41
7	PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE (SISTEMI INFORMATIVI)..	42
8	I POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA	43
8.1	Principi generali.....	43
8.2	La struttura del sistema di deleghe e procure in Wärtsilä	43
9	ORGANISMO DI VIGILANZA DI WÄRTSILÄ	44
9.1	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione.....	44
9.2	Nomina dell'OdV – cause di cessazione e durata dell'incarico	45
9.3	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	47
9.4	Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza	51
9.5	I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.....	51
9.5.1	I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ..	52
9.5.2	Trattamento delle Segnalazioni	57
9.5.3	Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali.....	58
10	COMUNICAZIONE DEL MODELLO; INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DESTINATARI.....	60

10.1 Comunicazione del Modello	60
10.2 Formazione sul Modello	60
11 LE VERIFICHE SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	62

PARTE GENERALE

1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In data 8 giugno 2001, il Legislatore italiano ha emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, il “**Decreto**”). Il Decreto è stato emanato in attuazione della delega al Governo prevista dall’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, legge che ha armonizzato il nostro ordinamento al diritto comunitario ed internazionale, ratificando e dando esecuzione a varie convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali¹.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti intendendosi per tali tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli “**Enti**”). Sono invece esclusi dall’applicazione del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali, ad esempio, i partiti politici ed i sindacati.

La sostanziale novità introdotta dal Decreto è rappresentata dal fatto che la responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto. Tale responsabilità è, infatti autonoma, con la conseguenza che l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

1.2 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni²

La responsabilità dell’Ente non discende da qualunque reato ma unicamente dalla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi che ne richiamano la disciplina (c.d. reati presupposto, di seguito, collettivamente, i “**Reati**” o, singolarmente, il “**Reato**”).

¹ Come sarà illustrato in seguito, il Legislatore ha ratificato, con Legge n. 146/2006, anche la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001.

² Con D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 sono state introdotte nel Decreto nuove fattispecie di reato (i “**Nuovi Reati**”). Poiché l’attività propedeutica (cfr. par 2.4. che segue) all’aggiornamento del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 6 ottobre 2020 si era conclusa in data anteriore alla pubblicazione del D. Lgs. 75/2020, per completezza la presente Parte Generale e le Parti Speciali rilevanti sono stati aggiornati ai Nuovi Reati ritenuti, *prima facie*, applicabili e rilevanti per la Società. La Società, tuttavia, si riserva di valutare se e come i Nuovi Reati richiedano ulteriori interventi sul Modello e/o sui Principi di comportamento e protocolli di prevenzione come definiti nelle Parti Speciali e di farne eventualmente oggetto di un nuovo futuro aggiornamento del Modello.

- (i) I Reati attualmente previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:
- (a) **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto - **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) - , **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (art. 25³));
 - (b) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, in data 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*”⁴);
 - (c) **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94, recante “*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”);
 - (d) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del decreto legge 25 settembre 2001, n. 350, convertito in legge 23 novembre 2001 n. 409 recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*”⁵,);
 - (e) **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”);
 - (f) **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dall'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 recante “*Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*”⁶).
 - (g) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto, introdotti dall'art. 3 della legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*”);

³ Modificato con legge 6 novembre 2012 n. 190 e con legge 9 gennaio 2019 n. 3.

⁴ Modificato con decreto legge 21 settembre 2019 n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019 n. 133.

⁵ Modificato con legge 23 luglio 2009, n. 99.

⁶ Modificato con legge 28 dicembre 2005, n. 262, legge 6 novembre 2012, n. 190, legge 27 maggio 2015 n. 69 e con decreto legislativo 15 marzo 2017 n. 38.

- (h) **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006, recante “*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*”);
- (i) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dall'art. 5 della legge n. 228 dell'11 agosto 2003 recante “*Misure contro la tratta di persone*”⁷);
- (j) **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge n. 62 del 18 aprile 2005 recante “*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004*”);
- (k) **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123, recante “*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*”⁸);
- (l) **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto, introdotto dall'art. 63 (ora art. 72⁹), comma 3 del D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante “*Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*”¹⁰);
- (m) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera c) della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”);
- (n) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, introdotto dall'art. 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale*

⁷ Modificato con legge 6 febbraio 2006, n. 38, con decreto legislativo n. 39 del 4 marzo 2014 e con legge 29 ottobre 2016 n. 199.

⁸ Modificato dall'art. 300 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”.

⁹ La numerazione degli articoli del decreto legislativo n. 231/2007 è stata così definita dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90.

¹⁰ Modificato dalla legge 15 dicembre 2014 n. 186. L'art. 64 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 ha abrogato i commi 5 e 6 dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, che aveva introdotto nel novero dei Reati transnazionali, il riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

e al codice di procedura penale", come successivamente sostituito dall'articolo 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);

- (o) **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"¹¹⁻¹²);
- (p) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"¹³);
- (q) **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5 comma 2, della legge 20 novembre 2017 n. 167 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017");¹⁴
- (r) **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 1, della legge 3 maggio 2019 n. 39 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014");
- (s) **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotto dall' art. 39, comma 2, decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157 recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili");¹⁵
- (t) **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies del Decreto, introdotto dall' art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- (u) **Reati transnazionali** (art. 10 della legge n. 146 del 16 marzo 2006 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni

¹¹ Modificato con legge 22 maggio 2015 n. 68.

¹² L'art. 25-undecies del Decreto richiama l'art. 260 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, abrogato dall'art. 7, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 1° marzo 2018, n. 21. A norma dell'art. 8, comma 1, dello stesso decreto legislativo 21/ 2018, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni dell'art. 260 della legge 152/2006, ovunque presenti, devono intendersi riferiti all'art. 452-quaterdecies del codice penale.

¹³ Modificato dall'art. 30 comma 4 della legge 17 ottobre 2017 n. 161.

¹⁴ L'art. 25-terdecies del Decreto richiama l'art. 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975 n. 654, abrogato dall'art. 7, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 1° marzo 2018, n. 21. A norma dell'art. 8, comma 1, dello stesso decreto legislativo 21/ 2018, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni dell'art. 3 della legge 654/1975, ovunque presenti, devono intendersi riferiti all'art. 604-bis del codice penale.

¹⁵ Modificato con D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

Unite contro il crimine transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001¹⁶ ¹⁷

- (ii) A seguito delle interviste e delle analisi svolte (come descritte al paragrafo 2.4 del presente Modello) è stato ritenuto che le seguenti fattispecie di Reato non siano applicabili a Wärtsilä:
- (a) **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto);
 - (b) **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del Decreto);
 - (c) **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto);
 - (d) **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del Decreto);
 - (e) **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto).
- (iii) In considerazione dell'attività propria di Wärtsilä Italia S.p.A. (di seguito, "Wärtsilä"), come risultante dall'analisi condotta per la predisposizione del presente Modello (come di seguito definito) di cui al successivo paragrafo 2.4, i Reati applicabili a Wärtsilä sono i seguenti con indicazione delle fattispecie applicabili e rilevanti per ciascuna categoria di Reato:
- (a) **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto), se commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico:
 - malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.; art. 321 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.; art. 321 c.p.) e circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.; art. 321 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.; art. 321 c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
 - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.; art. 321 c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

¹⁶ Modificati dal decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231.

¹⁷ L'art. 3 della legge 146/2006 definisce come "reato transnazionale" quel reato in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e per il quale sia prevista la sanzione della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, nonché, quanto al requisito della territorialità, il reato: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- truffa aggravata in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1,c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

(b) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto):

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature informatiche, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);

(c) **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);

(d) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto):

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.).

(e) **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto):

- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.).

(f) **Reati Societari** (art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
- impedimento controllo (art. 2625 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).

(g) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- reati commessi per finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 1 D.L. 15 dicembre 1979, n. 625 convertito, con modificazioni, nella L. 6 febbraio 1980, n. 15);
- fattispecie previste ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo - New York 9 dicembre 1999.

(h) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto):

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);

(i) **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.);

- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).
- (j) **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto):
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- (k) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto):
- delitti di violazione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies e 174-quinties della legge 22 aprile 1941, n. 633).
- (l) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto):
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- (m) **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto):
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
 - violazione di norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) che richiama le fattispecie di reato di scarichi sul suolo (art. 103 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152), scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152), scarichi in reti fognarie (art. 107 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e scarichi di sostanze pericolose (art. 108 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) che richiama le fattispecie di cui al medesimo decreto di autorizzazione unica per i nuovi impianti di smaltimento e di recupero dei rifiuti (art. 208), rinnovo delle autorizzazioni alle imprese in possesso di certificazione ambientale (art. 209), autorizzazioni in ipotesi particolari (art. 210), autorizzazione di impianti di ricerca e di sperimentazione (art. 211), albo nazionale gestori ambientali (art. 212), determinazione delle attività e delle caratteristiche dei rifiuti per l'ammissione alle procedure semplificate (art. 214), autosmaltimento (art. 215), operazioni di recupero (art. 216);

216), divieto di abbandono (art. 192), divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 187) e rifiuti elettrici ed elettronici, rifiuti sanitari, veicoli fuori uso e prodotti contenenti amianto (art. 227);

- violazione degli obblighi in materia di bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dello stato atmosferico di ozono (art. 3 legge del 28 dicembre 1993, n. 549);
- inquinamento doloso e inquinamento colposo (artt. 8 e 9 del D.Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202);
- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quintus c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

(n) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) – ingresso illegale di stranieri nel territorio dello Stato;
- lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato - impiego di cittadini stranieri privi del permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno sia scaduto, senza richiesta di rinnovo, o sia stato revocato o annullato (art. 22, comma 12-bis del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

(o) **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2bis, decreto legislativo n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 decreto legislativo n. 74/2000);

- Dichiaraione infedele (art. 4 decreto legislativo n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 decreto legislativo n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2bis, decreto legislativo n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 decreto legislativo n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10quater decreto legislativo n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 decreto legislativo n. 74/2000).

(p) **Reati transnazionali** (art. 10 della legge n. 146 del 16 marzo 2006):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).¹⁸

1.3 I criteri di imputazione della responsabilità dell’Ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l’Ente può essere considerato responsabile in presenza di determinate condizioni, qualificabili quali “criteri di imputazione dell’Ente”. I criteri per l’attribuzione della responsabilità all’Ente sono “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è che il Reato sia stato commesso da parte di un *soggetto legato all’Ente da un rapporto qualificato*.

L’Ente è, infatti, considerato responsabile se, sussistendo gli altri presupposti di seguito elencati, il Reato viene commesso da:

- (i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti in posizione “apicale”, di seguito, i **“Soggetti Apicali”**)¹⁹;

¹⁸ Con D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 sono state introdotte nel Decreto nuove fattispecie di reato (i **“Nuovi Reati”**). Poiché l’attività propedeutica (cfr. par 2.4. che segue) all’aggiornamento del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 6 ottobre 2020 si era conclusa in data anteriore alla pubblicazione del D. Lgs. 75/2020, per completezza la presente Parte Generale e le Parti Speciali rilevanti sono stati aggiornati ai Nuovi Reati ritenuti, *prima facie*, applicabili e rilevanti per la Società. La Società, tuttavia, si riserva di valutare se e come i Nuovi Reati richiedano ulteriori interventi sul Modello e/o sulle Attività a Rischio Reato Diretto e le Attività Strumentali e sui Principi di comportamento e protocolli di prevenzione come definiti nelle Parti Speciali e di farne eventualmente oggetto di un nuovo futuro aggiornamento del Modello.

¹⁹ Appartengono a questa categoria anche i soggetti delegati ad esercitare attività di gestione o direzione dell’Ente o di sue sedi distaccate quali, quindi, direttori generali e direttori di stabilimento.

- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto i) (c.d. soggetti in posizione “subordinata”, di seguito, i “**Soggetti Subordinati**”)²⁰.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il Reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

L'interesse ha quindi un'indole soggettiva, si riferisce alla sfera volitiva dell'autore del reato ed è valutabile al momento della condotta. Il vantaggio sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura, e si caratterizza come complesso dei benefici - in particolare di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione del reato.

L'interesse e il vantaggio dell'Ente sono due criteri alternativi e perché sussista la responsabilità dell'Ente è sufficiente che ricorra almeno uno dei due. La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il Reato intenda favorire anche indirettamente l'interesse dell'Ente.

Con riferimento ai reati colposi, quali l'omicidio o le lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-*septies* del Decreto) e taluni reati ambientali di natura contravvenzionale (ex art. 25-*undecies* del Decreto), l'interesse e/o il vantaggio dell'Ente non andranno riferiti all'evento (quale, a titolo di esempio, la morte del lavoratore), ma alla condotta causativa di tale evento, purchè consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente.²¹ Pertanto, l'interesse e/o il vantaggio potranno ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della

²⁰ Sono Soggetti Subordinati, tipicamente, non solo i lavoratori dipendenti così come individuati dagli articoli 2094 e 2095 c.c., ma anche soggetti non appartenenti all'Ente ai quali sia affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei Soggetti Apicali. Rientrano quindi nella definizione dei Soggetti Subordinati anche i collaboratori, i promotori, gli agenti ed i consulenti, i quali, sulla base di un mandato che li lega all'Ente, compiono attività nel suo interesse.

²¹ Non rileverebbero, quindi, ai fini della responsabilità dell'ente le condotte derivanti da semplice imperizia, mera sottovalutazione del rischio o imperfetta esecuzione delle misure antinfortunistiche.

produttività conseguenti alla mancata adozione delle necessarie tutele infortunistiche o ambientali imposte dall'ordinamento.²²

L'Ente non risponde invece se il reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano i criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'Ente, che variano a seconda che a commettere il Reato sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato.

Nel caso di Reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità dell'Ente, qualora lo stesso dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l’ “**OdV**” o “**Organismo di Vigilanza**”);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa; l'esenzione dell'Ente da responsabilità dipende quindi dalla prova da parte dell'Ente medesimo dell'adozione ed efficace attuazione di un Modello di prevenzione dei Reati e della istituzione dell'OdV.

L'elusione fraudolenta cui fa riferimento il Decreto non necessariamente richiede artifici o raggiri ma presuppone che la violazione del Modello sia determinata da un aggiramento dei presidi di controllo in esso previsti che sia idoneo a “forzarne” l'efficacia²³.

²² Tra le più recenti, Cass. 16 aprile 2018 n. 16713 secondo cui “*Nei reati colposi d'evento, il finalismo della condotta prevista dall'art. 5 d. l.vo n. 231/2001 è compatibile con la non volontarietà dell'evento lesivo, sempre che si accerti che la condotta che ha cagionato quest'ultimo sia stata determinata da scelte rispondenti all'interesse dell'ente o sia stata finalizzata all'ottenimento di un vantaggio per l'ente medesimo. Ricorre il requisito dell'interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto; il criterio del vantaggio, così inteso, appare indubbiamente quello più idoneo a fungere da collegamento tra l'ente e l'illecito commesso dai suoi organi apicali ovvero dai dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi. Occorre, perciò, accettare in concreto le modalità del fatto e verificare se la violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro, che ha determinato l'infortunio, rispondesse ex ante ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio*”.

²³ Così si esprimono le Linee Guida di Confindustria (come infra definite). Nei reati colposi in cui manca la volontà dell'evento lesivo, il rischio accettabile è costituito dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante l'osservanza degli obblighi di vigilanza dell'OdV.

Nel caso, invece, di Reati commessi da un Soggetto Subordinato, l'articolo 7 del Decreto prevede che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il Reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che si considera esclusa se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati conformemente a:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero

il *British Standard OHSAS 18001:2007* si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello.²⁴

1.4 I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero a condizione che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un Reato commesso all'estero;
- il Reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato²⁵.

1.5 Le sanzioni

Qualora venga accertata la responsabilità dell'Ente, troveranno applicazione le sanzioni di cui agli artt. 9 e ss. del Decreto e precisamente:

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

Sarà compito del Giudice penale competente, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne l'*an* e il *quantum*.

L'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo²⁶; in tale ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

(a) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono sempre applicate nei casi in cui è riconosciuta la responsabilità dell'Ente (artt. 10, 11 e 12 del Decreto).

In particolare, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le sanzioni pecuniarie vengono applicate per “quote”, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000.

²⁴ Anche la conformità dell'ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti del Decreto.

²⁵ Così come è soggetto al Decreto ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione che abbia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale in Italia.

²⁶ Il delitto è tentato quando in presenza di atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

L'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00²⁷. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Il Giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria applicabile, determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Al fine di rendere efficace la sanzione, l'importo della quota, inoltre, è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta: (i) della metà²⁸, quando a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; (ii) da un terzo alla metà, se l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha a) integralmente risarcito il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è adoperato a tal fine, o b) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà a due terzi, ove concorrono entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) del punto (ii) che precede.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie unicamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in questo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività: tale sanzione si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;

²⁷ Tuttavia, per alcuni reati (quali ad esempio gli artt. 25-sexies e 25-duodecies) le sanzioni pecuniarie risultano differenziate rispetto a quelle previste all'art. 10 del Decreto.

²⁸ E non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00.

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

I Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni interdittive sono quelli previsti agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies del Decreto ed i reati transnazionali di cui alla legge n. 146/2006.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia una volta che ne sia accertata la colpevolezza, sia in via cautelare, quando sussistano:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da Reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto.

Le sanzioni interdittive hanno una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo due anni.²⁹

Le sanzioni interdittive devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente e devono rispondere ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà, in particolare ove applicate in via cautelare.

(c) La confisca

²⁹ Tuttavia, nei casi previsti dall'art. 25, comma 5 le sanzioni interdittive possono trovare applicazione fino a un massimo di sette anni.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.³⁰

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

Il giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6 Le vicende modificate dell'Ente

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificate dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato.

Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi.

Si è pertanto adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

- trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Quanto alle sanzioni interdittive, verranno applicate

³⁰ Ai fini della confisca si deve far riferimento al momento di realizzazione del reato e non a quello di percezione del profitto, così che non sarà suscettibile di confisca il profitto derivante da un reato che non era al momento di realizzazione della condotta incluso nel novero dei reati presupposto di cui al Decreto (ma lo era al momento di conseguimento del profitto).

all'Ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il Reato è stato commesso.

- cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escusione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

1.7 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale prevedendo che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – i Modelli debbano avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello e che preveda 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;
- prevedere uno o più canali - che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione - che consentano ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; nonché almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Inoltre, il Decreto prevede che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello richiede a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività, b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce quindi il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

1.8 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni di categoria rappresentative degli Enti.

Nel marzo 2002, Confindustria ha emanato le *Linee Guida per la costruzione dei Modelli* (di seguito, le “**Linee Guida**”) le quali forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come costruire un modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati e a fungere, quindi, da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni previste dal Decreto.

Le Linee Guida sono state aggiornate e definitivamente approvate dal Ministero nel giugno 2004³¹ e successivamente aggiornate nel marzo 2008 e nel marzo 2014.

Wärtsilä aderisce a Confindustria ed il presente Modello è stato redatto tenendo conto anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA'

2.1 Breve storia di Wärtsilä

Wärtsilä fa parte del gruppo multinazionale Wärtsilä (di seguito, il “**Gruppo**”), che fa capo a Wärtsilä Corporation, *leader* nel completo sviluppo di motori per il mercato navale e per piattaforme energetiche, presente in tutti i principali mercati in Europa, Medio Oriente, Africa, India, Australia, Sud America ed Asia.

Wärtsilä, nata dall'accordo tra Fiat e gruppo IRI (Istituto per la Ricostruzione Industriale) e inizialmente denominata “Grandi Motori Trieste” (GMT), ha iniziato la sua attività nei primi

³¹ Il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ha definito il procedimento di comunicazione, esame ed efficacia dei codici.

anni 1970, con la progettazione, la produzione e la manutenzione dei motori a 2 tempi e 4 tempi per applicazioni marine ed industriali.

Successivamente Wärtsilä viene totalmente trasferita al gruppo IRI e nell'anno 1984 diviene divisione "Grandi Motori" del gruppo Fincantieri, per poi riassumere veste societaria autonoma nell'anno 1997 con l'originaria denominazione "Grandi Motori Trieste S.p.A.". Nell'aprile del medesimo anno, Wärtsilä NSD Corporation acquisisce il 40% del pacchetto delle azioni di Wärtsilä, dando quindi inizio alla produzione dei motori a marchio "Wärtsilä" identificati con nome "Wärtsilä W64".

Wärtsilä opera attualmente nel settore dell'industria meccanica e metallurgica, con particolare riguardo alla progettazione, costruzione e vendita di generatori di moto e di energia, di qualsiasi genere e tipo, nonché di componenti degli stessi, di organi di trasmissione e di raccordo all'impianto utilizzatore, montati sia su mezzi in movimento che stazionari, nonché con riferimento alla manutenzione degli stessi anche in appalto. In particolare, Wärtsilä sviluppa, produce, vende ed offre servizi di assistenza per motori a quattro tempi con un *range* di potenza da 1,9 MW a 23 MW per le serie Wärtsilä W26, Wärtsilä W38, Wärtsilä W46, Wärtsilä W46F, Wärtsilä W46DF Wärtsilä W50DF, W50SG e Wärtsilä W64, offrendo altresì servizi di messa in servizio, garanzia ed assistenza dei clienti e proposta di soluzioni all'avanguardia per aggiornare i vecchi impianti secondo gli *standard* tecnici attuali, ammodernamento, collaudo e prove al banco. Da fine 2010, è stata attivata anche la linea di assemblaggio di LMT *Thrusters* e più recentemente quella di CPP e *gearboxes* ("riduttori").

2.2 Obiettivi perseguiti da Wärtsilä con l'adozione del Modello

Wärtsilä ha impostato, in conformità alle politiche del Gruppo, la propria attività su criteri di eticità che coinvolgono i metodi di produzione, ma anche la gestione interna dell'azienda e il suo proporsi all'esterno verso i fornitori ed i clienti, anche mediante:

- corsi di formazione per il personale e relativi aggiornamenti;
- progetti di miglioramento delle condizioni di lavoro mediante un'analisi costante delle condizioni ambientali con l'impegno nell'effettuare i necessari investimenti per la salvaguardia dell'ambiente, salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro, mezzi di protezione individuale e metodologie di lavoro, in linea con l'evolversi delle tecnologie e dei prodotti, anche mediante ricerca delle attrezzature tecnicamente più idonee; e l'adozione di un sistema tramite piattaforma web/app di segnalazione criticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché in ambito ambientale per il loro superamento e più in generale idoneo a suggerire idee migliorative delle varie strutture operative, noto aziendalmente come We Care.
- continua verifica delle attività e delle strutture dedicate alla prevenzione in materia di sicurezza e ambiente, anche mediante certificazione ISO 14001 relativamente al sito di San Dorligo della Valle (Trieste) da parte del DNV (*Det Norske Veritas*);
- un progetto denominato "zero *injury*" che ha l'obiettivo di (a) garantire che tutto il personale sia consapevole e in grado di conoscere i principi aziendali; (b) stabilire linee guida e strumenti in modo che i lavoratori garantiscano elevati standard di sicurezza; (c) fornire supporto alle diverse sedi del Gruppo; (d) valutare e migliorare

- continuamente i termini di sicurezza; (e) comunicare i risultati e (f) coinvolgere tutto il personale nell'applicazione delle misure preventive;
- l'applicazione del *Code of Conduct* adottato a livello del Gruppo (come di seguito descritto nell'articolo 4 del presente Modello);
 - progetti di formazione obbligatoria specifica in relazione, tra l'altro, a “*Code of Conduct*”, “*Bribery and Anticorruption*” e “*Cybersecurity*”;
 - il conseguimento di certificazioni o autorizzazioni, quali l'autorizzazione AEO - Operatore Economico Autorizzato Semplificazioni Doganali/Sicurezza (AEOF) - conseguita in data 4 settembre 2016.

Nell'ottica di cui sopra, Wärtsilä, che ha da sempre improntato la propria attività ai valori di trasparenza, integrità, correttezza e lealtà, ha ritenuto opportuno sintetizzare e formalizzare nel Modello il proprio sistema di controllo nonché, ove risultato utile e/o necessario, ulteriormente migliorare il proprio complesso sistema di controllo e *governance*.

A tal fine, anche nell'ottica di completamento del sistema di regole, principi, procedure e controlli già dalla stessa attuato ai fini dell'adeguamento alle esigenze ed ai migliori *standards* del settore, Wärtsilä ha proceduto ad un esame approfondito della propria organizzazione aziendale alla luce delle disposizioni del Decreto, attraverso un progetto mirato ad adottare un Modello e ad implementare le eventuali modifiche alle procedure interne già esistenti, ovvero ad adottare nuove procedure di controllo, definite all'esito dell'attività di analisi del sistema dei controlli esistenti. Tale processo di monitoraggio e di adeguamento del sistema di controlli esistenti si è reso opportuno anche alla luce della introduzione nel Decreto di alcuni Reati che in ragione delle aree di operatività di Wärtsilä, sono parsi potenzialmente applicabili alla realtà economico-aziendale in cui la Wärtsilä opera.

All'esito di tale progetto di adeguamento e aggiornamento, il Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä, con delibera del 24 gennaio 2014, ha deliberato (i) l'adozione del presente Modello, e (ii) la nomina di un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. Ad integrazione e completamento del *Code of Conduct*, Wärtsilä ha poi approvato un Codice Etico (come di seguito definito), che costituisce parte integrante del presente Modello.

Con l'adozione del presente Modello, Wärtsilä ha voluto fornire a tutti coloro che operano all'interno della propria struttura aziendale, con riferimento a tutte le unità produttive e di *business*, ovvero che a vario titolo entrano in contatto con essa, uno strumento volto ad assicurare che i comportamenti dei Destinatari (come di seguito definiti) siano improntati alla correttezza, in linea con il Modello stesso, i principi etici e di comportamento di Wärtsilä contenuti nel Codice Etico e nel *Code of Conduct* nonché con le procedure organizzative e di controllo adottate da Wärtsilä per prevenire il rischio di commissione dei Reati, come meglio identificati nel precedente paragrafo 1.2.

2.3 Funzione e natura del Modello - Destinatari del Modello

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire la commissione dei Reati. Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *corporate*

governance già in essere all'interno di Wärtsilä e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello adottato si prefigge, inoltre, di porre tutti i Destinatari (come di seguito definiti) nella condizione di acquisire la sensibilità necessaria per percepire e riconoscere le situazioni che potrebbero condurli a commettere Reati nell'esercizio delle proprie funzioni e mansioni.

Il Modello intende quindi promuovere e favorire, e, ove possibile, ulteriormente migliorare:

- la diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità e al controllo che condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nei suoi protocolli;
- la diffusione nei Destinatari (come di seguito definiti), soprattutto con riferimento a coloro che operano nelle Attività a Rischio Reato, della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione sia a carico di Wärtsilä;
- l'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- misure idonee a eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati;
- l'adeguata informazione dei Destinatari (come di seguito definiti) circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati;
- l'adeguata informazione dei Terzi Destinatari (come di seguito definiti) circa il sistema di controlli adottato da Wärtsilä.

I soggetti destinatari del presente Modello sono:

- (a) i componenti del Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä (di seguito, il **“Consiglio di Amministrazione”**), i liquidatori, in caso di liquidazione di Wärtsilä, e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Wärtsilä o in una sua unità organizzativa autonoma;
- (b) i componenti del Collegio Sindacale;
- (c) i soggetti incaricati della revisione legale dei conti di Wärtsilä (i soggetti di cui ai punti (a), (b) e (c) di seguito, collettivamente, gli **“Organi Sociali”**);
- (d) i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- (e) i dirigenti;
- (f) gli altri dipendenti di Wärtsilä, anche in regime di distacco all'estero (i soggetti di cui ai punti (e) ed (f) di seguito, collettivamente, i **“Dipendenti”**); nonché

(g) tutti coloro che collaborano con Wärtsilä in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni a Wärtsilä, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) (di seguito, collettivamente, i “**Terzi Destinatari**”),

(tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i “**Destinatari**”).

Il Modello costituisce regolamento interno di Wärtsilä, che vincola tutti i Destinatari a qualunque livello dell’organizzazione aziendale essi operino. In particolare, l’osservanza delle disposizioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all’art. 2104 e seguenti c.c.

I Destinatari hanno inoltre l’obbligo di:

- a) astenersi da comportamenti contrari alle disposizioni del Modello ed alle norme di legge applicabili;
- b) rivolgersi ai propri superiori ovvero all’OdV per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Modello e/o delle leggi applicabili;
- c) riferire all’OdV qualsiasi violazione, anche solo potenziale, del Modello con le modalità descritte nel successivo paragrafo 9.5.1;
- d) collaborare con l’OdV e con i Responsabili Interni (come definiti nelle parti speciali del Modello), come indicato nelle Parti Speciali del Modello, per i fini di cui al successivo paragrafo 9.3, nonché in caso di eventuali indagini effettuate da Wärtsilä, dall’OdV, da eventuali altri organi di controllo, o da autorità pubbliche in relazione a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

2.4 La costruzione del Modello

Al fine di dotarsi del presente Modello, Wärtsilä ha costituito un gruppo di lavoro, composto da risorse aziendali a ciò qualificate e da una società di consulenza con provata esperienza nel settore (di seguito, il “**Gruppo di Lavoro**”), affinché venissero svolte le attività propedeutiche alla predisposizione del Modello (i.e. *risk mapping* e *risk self assessment*).

Nella costruzione del Modello, il Gruppo di Lavoro ha tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria, delle indicazioni dottrinali e giurisprudenziali, nonché della *best practice* nazionale ed internazionale elaborati da varie istituzioni (quali, a titolo esemplificativo, *Co.S.O. Report, Standard Professionali IIA (Institute of Internal Auditors)*, Consigli Nazionali dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili) e dalla società KPMG, con un essenziale contributo derivante dalle *Federal Sentencing Guidelines* statunitensi, da cui è nata l’esperienza dei *compliance programs*.

In aggiunta a quanto precede, il Gruppo di Lavoro ha altresì tenuto conto delle prescrizioni contenute nella seguente documentazione:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e/o il British Standard OHSAS 18001:2007, in linea con quanto definito

nell'art. 30 del D. Lgs.81/2008 e successive modifiche ed integrazioni (“**D.Lgs. 81/2008**”);

- gli standard ISO/IEC 27001:2013 per un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, il *framework* COBIT (*Control Objectives for Information and related Technology*) per il governo ed il controllo dell'IT, nonché principi e *best practice* nazionali ed internazionali per la sicurezza ed il controllo dei sistemi informativi;
- la norma UNI EN ISO 14001:2015;
- il Regolamento (CE) n. 1221/2009 (EMAS);
- la norma UNI EN ISO 19011:2011 posta a regolamentazione delle modalità di conduzione degli *audit*.

Il Gruppo di Lavoro ha innanzitutto definito ed organizzato le modalità di svolgimento del progetto al fine di garantire il corretto avvio e l'efficace svolgimento dello stesso ed ha successivamente coinvolto le diverse funzioni aziendali in un processo di *risk self assessment* delle attività aziendali propedeutico alla redazione del Modello. Contestualmente alla conduzione del *risk self assessment*, è stato svolto, congiuntamente alle funzioni aziendali coinvolte nel progetto, una analisi del sistema di controllo interno per la prevenzione dei Reati esistente nei processi, sotto-processi od attività aziendali a rischio di Reato (mappatura dei controlli) e dei relativi responsabili (la c.d. *as is analysis*) e successiva identificazione delle integrazioni necessarie al sistema di controllo interno nei processi, sotto-processi od attività aziendali a rischio di reato (la c.d. *gap analysis*).

Pertanto, l'intero processo che ha portato alla redazione del presente Modello è consistito nelle seguenti fasi:

- Fase 1 - *Start up & Project Management*:
 - organizzazione di progetto, congiuntamente a Wärtsilä, con riferimento alle funzioni aziendali da coinvolgere e/o da costituire (e.g. gruppo di lavoro interno a Wärtsilä), alla tempistica, alle modalità di raccolta dei dati e delle informazioni, di monitoraggio dell'avanzamento e presentazione del progetto agli enti interni a Wärtsilä;
 - raccolta ed analisi preliminare della documentazione relativa a Wärtsilä al fine di identificare: i) la struttura organizzativa di Wärtsilä; ii) il quadro normativo e regolamentare di riferimento per le attività svolte; iii) tipologia di relazioni e di attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) con particolare riferimento a quelle intrattenute con pubbliche amministrazioni italiane, straniere o sovranazionali; iv) organigramma / funzionigramma di Wärtsilä con l'identificazione delle funzioni, dei principali processi svolti e dei soggetti preposti alle funzioni apicali; v) il quadro normativo e procedurale interno, con riferimento ai principi di controllo interno adottati, ai criteri di delega di funzioni, alle disposizioni organizzative in essere; vi) ordini di servizio, comunicazioni interne, schemi organizzativi, contratti, accordi ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte e del sistema organizzativo aziendale; vii) analisi

diagnostica di eventuali casi di irregolarità presunte avvenuti in passato (*incident analysis*).

- Fase 2 - *Risk Self Assessment*
 - realizzazione di incontri con i responsabili delle varie funzioni aziendali con riferimento ad obiettivi, rischi di irregolarità e controlli chiave presenti nelle più rilevanti attività e processi/funzioni svolti, con particolare riferimento a quelli con pubbliche amministrazioni nonché le caratteristiche generali dell'organizzazione aziendale;
 - sulla base della attività che precedono, validazione e adattamento di questionari strutturati di autovalutazione dei rischi e dei controlli per ciascuna Attività a Rischio Reato (come di seguito definito) e compilazione degli stessi da parte dei soggetti aziendali coinvolti nella gestione di attività/processi potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Attraverso l'elaborazione delle risposte fornite dai diversi interlocutori aziendali, i suddetti questionari hanno permesso di:
 - identificare e/o confermare le attività aziendali rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente e rilevante, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei Reati. Al riguardo, sono state individuate, nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale di Wärtsilä, le specifiche attività che possono comportare la commissione in via diretta dei Reati (le c.d. “Attività a Rischio Reato Diretto”) e delle attività che possono agevolare e/o supportare la commissione dei Reati (le c.d. “Attività Strumentali”; nella seguente trattazione, le Attività a Rischio Reato Diretto e le Attività Strumentali, ove individuate, saranno di seguito definite come “**Attività a Rischio Reato**”);
 - rilevare lo stato dei controlli e delle procedure amministrative e di gestione che siano atti ed efficaci per la prevenzione delle irregolarità;
 - identificare e/o confermare le modifiche organizzative necessarie ed opportune ai fini del Decreto, per una più efficace tutela rispetto ai rischi rilevati.
- Fase 3 – *Gap Analysis*
 - analisi della struttura organizzativa e procedurale adottata da Wärtsilä al fine di verificare il livello di regolamentazione interna posto a presidio delle Attività a Rischio Reato individuate nel corso del *risk self assessment*. Anche attraverso l'utilizzo delle informazioni raccolte con i questionari di autovalutazione di cui sopra, è stato pertanto analizzato il sistema di *reporting*, il codice etico, il sistema di deleghe e procure e, più in generale, il sistema procedurale adottato da Wärtsilä;
 - identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei principi

di controllo, così da creare un sistema di *governance* volto a prevenire la commissione dei Reati.

- Fase 4 – Redazione del Modello:
 - a seguito dei risultati del *risk self assessment* e della *gap analysis*, attenta ricognizione dello *status quo* aziendale, con particolare riguardo anche alla possibile ed ottimale la composizione dell'OdV, dei principi da riflettere nel Codice Etico e della regolamentazione, anche dal punto di vista lavoristico, delle previsioni da riflettere nel Sistema Disciplinare;
 - sulla base dell'analisi degli *output* di fase delle attività svolte dal Gruppo di Lavoro e delle analisi sopra descritte, redazione del Modello, Codice Etico e di un Sistema Disciplinare da sottoporre al Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä ai fini della relativa verifica ed approvazione.

2.5 La revisione del Modello

Come previsto al successivo paragrafo 2.7, il Modello è stato quindi oggetto:

- di un primo aggiornamento nel corso dell'anno 2016 con riferimento ad alcuni cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa e gestionale³², all'analisi del rischio storico³³, nonché alle modifiche legislative intervenute relativamente al Decreto, in particolare con riferimento alla disciplina del falso in bilancio, ai reati ambientali e all'autoriciclaggio, sulla base di una integrazione delle attività sopra descritte al paragrafo 2.4 finalizzate al predetto aggiornamento. Con riferimento in particolare al reato di autoriciclaggio, poiché la fattispecie presuppone la commissione di un delitto non colposo, pur in assenza di giurisprudenza e di indirizzi dottrinali univoci in materia e tenendo conto della considerevole proceduralizzazione delle attività della Società³⁴, Wärtsilä ha ritenuto di estendere l'attività di *risk assessment* oltre le mere attività di impiego, sostituzione o trasferimento di cui all'art. 648 ter 1. c.p. individuando alcune attività sensibili e/o prodromiche alla commissione del Reato al fine di individuare ulteriori protocolli di controllo per la prevenzione dell'autoriciclaggio³⁵. La nuova versione del Modello aggiornato come sopra descritto è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä il 10 ottobre 2016;
- di un secondo aggiornamento tra la fine dell'anno 2019 e l'inizio dell'anno 2020 con riferimento ad alcuni cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa e

³² Tra i quali la costituzione di una *branch* a Malta, deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 8 maggio 2015.

³³ L'analisi del rischio storico relativa al periodo successivo alla prima adozione del Modello non ha evidenziato situazioni che richiedessero l'aggiornamento di protocolli, in particolare con riguardo alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza dell'OdV.

³⁴ Che dovrebbe costituire presidio sufficiente a prevenire la commissione dei Reati e conseguentemente a prevenire la costituzione, relativamente ai Reati, della provvista oggetto di impiego, sostituzione o trasferimento. In questo senso, con riferimento alla c.d. "provvista interna", la Circolare ABI - Serie Legale n. 6 - del 1 dicembre 2015, pur con la specificità dei destinatari della circolare stessa.

³⁵ Tale analisi è stata condotta ai fini di prevenzione del reato di autoriciclaggio, e non anche dell'individuazione di protocolli volti alla prevenzione dei reati presupposto dell'autoriciclaggio.

gestionale, all'analisi del rischio storico³⁶, nonché alle modifiche legislative intervenute relativamente al Decreto, da ultimo con riferimento ai reati tributari. La nuova versione del Modello aggiornato come sopra descritto è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä il 6 ottobre 2020.

2.6 La struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale e di singole Parti Speciali, predisposte per le diverse tipologie di Reati astrattamente applicabili a Wärtsilä, come meglio indicati al precedente paragrafo 1.2(iii).

Nella Parte Generale, oltre alla descrizione dei contenuti e della *ratio* del Decreto, delle modalità con cui è stato costruito il Modello, delle modalità di nomina e revoca dell'OdV, e dei poteri e doveri dell'OdV, sono descritti i seguenti protocolli che compongono il Modello (di seguito, i “**Protocolli**”):

- il sistema organizzativo;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- il sistema di controllo di gestione;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito anche “**SSL**”), la sua gestione operativa e il suo monitoraggio;
- il sistema di gestione dell’ambiente³⁷;
- la comunicazione ed il coinvolgimento dei Dipendenti in relazione al Modello e, in particolare in materia di tutela della SSL e dell’ambiente, la loro formazione ed addestramento in relazione al Modello;
- i sistemi di controllo integrato.

Ciascuna Parte Speciale, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello, è volta a: (i) documentare l’analisi dei rischi potenziali, in considerazione dell’attività svolta da Wärtsilä; (ii) descrivere le diverse componenti del sistema di controllo preventivo apprestato da Wärtsilä con riferimento a ciascun processo. Le Parti Speciali del Modello sono le seguenti:

- (a) Parte Speciale “A” – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- (b) Parte Speciale “B” – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;

³⁶ L’analisi del rischio storico relativa al periodo successivo all’aggiornamento del Modello del 2016 non ha evidenziato situazioni che richiedessero l’aggiornamento di protocolli, in particolare con riguardo alle tipologie di violazioni riscontrate nell’ambito dell’attività di vigilanza dell’OdV.

³⁷ La relativa certificazione ISO 14001:2004 è stata ottenuta dalla Società solo relativamente al sito di San Dorligo della Valle (Trieste).

- (c) Parte Speciale “C” – Reati Societari;
- (d) Parte Speciale “D” – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- (e) Parte Speciale “E” – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro nonché autoriciclaggio;
- (f) Parte Speciale “F” – Reati transnazionali; Delitti di criminalità organizzata; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- (g) Parte Speciale “G” – Reati ambientali;
- (h) Parte Speciale “H” – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione all’ordine democratico;
- (i) Parte Speciale “I” – Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare e delitti contro la personalità individuale;
- (l) Parte Speciale “L” – Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- (m) Parte Speciale “M” – Delitti contro l’industria ed il commercio;
- (n) Parte Speciale “N” – Delitti di falso in materia di marchi e brevetti;
- (o) Parte Speciale “O” – Reati tributari.

In ciascuna Parte Speciale, sono identificati:

- (i) i Reati applicabili e rilevanti con esemplificazione delle possibili modalità attuative;
- (ii) le Attività a Rischio Reato per ciascuna categoria di Reato e le funzioni aziendali coinvolte;
- (iii) i principi generali di comportamento al fine di prevenire il verificarsi dei relativi Reati;
- (iv) i principali protocolli di prevenzione in relazione alle operazioni che concernono le Attività a Rischio Reato.

2.7 Modifiche ed integrazioni del Modello

In conformità alle prescrizioni del Decreto, l’integrazione e/o la modifica del presente Modello è competenza del Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä.

Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti dall’Organismo di Vigilanza, provvederà ad aggiornare il Modello qualora intervengano:

- mutamenti significativi nel quadro normativo di riferimento, nell’organizzazione o nell’attività di Wärtsilä, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, in particolare, ove abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza del Modello ai fini della prevenzione dei Reati;

e in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.³⁸³⁹

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti e/o motivi che rendono necessario modificare o aggiornare il Modello, affinché il Consiglio di Amministrazione adotti le delibere di sua competenza.

L'attuazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello è inoltre di competenza di tutti i Destinatari e, in particolare, dei dirigenti e/o dei responsabili delle funzioni aziendali e/o dei Responsabili Interni (come definiti nelle Parti Speciali del Modello). L'OdV deve essere costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e dei suggerimenti avanzati per la loro modifica.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni aziendali interessate, sotto la supervisione dei responsabili delle funzioni aziendali *Legal, Human Resources, Finance, Administration and Control e Quality*, in funzione delle aree di rispettiva competenza. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza reputi necessario modificare le procedure operative, lo stesso dovrà effettuare una comunicazione al riguardo alla competente funzione aziendale.

3 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE DI WÄRTSILÄ

3.1 Il sistema organizzativo di Wärtsilä

La struttura organizzativa di Wärtsilä è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale, che è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna funzione aziendale e delle connesse responsabilità, è articolata principalmente nelle seguenti funzioni:

- (i) **Marine Power**, composta dai reparti di *Power Supply, Propulsion, Parts Services, Field Services and Workshop, Project Services, Performance Services, Sales*, offre ai clienti accordi basati sulle prestazioni e soluzioni per il ciclo di vita del prodotto.
- (ii) **Marine System**, composta dai reparti di *Gas Solutions, Shaft Line Solutions, Marine Electrical Sysytem, Exhaust Treatment*, offre ai clienti prodotti, soluzioni e servizi legati al ciclo di vita del prodotto di alta qualità.
- (iii) **Voyage** si focalizza sulla realizzazione di un ecosistema digitale del futuro, all'interno del quale le navi sfruttano le più recenti tecnologie per un cambiamento radicale in termini di sicurezza, emissioni ed efficienza.

³⁸ Il comma 4 dell'art. 30 D. Lgs. 81/2008 prevede che “Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.

³⁹ La mera modifica formale dei nomi delle funzioni di riferimento (quali indicate, tra l'altro, nelle Parti Speciali) verrà effettuata senza che ciò costituisca integrazione/modifica del Modello e richieda quindi l'adozione di una formale delibera del Consiglio di Amministrazione.

- (iv) ***Delivery Centre San Dorligo della Valle (Trieste) (DCT) 4s*** svolge attività di assemblaggio e consegna dei prodotti venduti da Wärtsilä Marine e Wärtsilä Energy. L'attuale portfolio dei prodotti assemblati a San Dorligo della Valle (Trieste) comprende sia i motori a quattro tempi (Wärtsilä W26, Wärtsilä W38, Wärtsilä W46 and W46F, Wärtsilä W50DF e Wärtsilä W50SG) sia i prodotti *Propulsion* (LMT, Gearboxes, CPP);
- (v) ***Delivery Centre Trieste Propulsion (DCT-P)***, svolge attività di assemblaggio e consegna dei prodotti venduti da *Marine Solutions* e Services. L'attuale portfolio dei prodotti assemblati a San Dorligo della Valle (Trieste) comprende gli apparati di propulsione (eliche di manovra trasversali e azimutali – WST e WTT, riduttori di giri ed eliche a passo variabile – CPP);
- (vi) ***R&D Engineering*** si occupa ed è responsabile delle attività di ricerca e sviluppo (programmi relativi allo sviluppo di nuove tecnologie e prodotti) e delle attività tecniche di supporto alla produzione per i prodotti venduti;
- (vii) ***Energy***, svolge attività di sviluppo di mercato per le soluzioni Wärtsilä Energy Solutions in Italia, ex-Jugoslavia, Albania e per progetti cross-border con controparte italiana, mediante promozione, vendita e realizzazione di impianti dedicati alla produzione di energia da 1 a 200 MW, impianti di liquefazione, stoccaggio e rigassificazione gas naturale e Biometano ed impianti fotovoltaici di grandi dimensioni (da 10 MW in su) e sistemi di stoccaggio energia (storage) con batterie;
- (viii) ***Field Services and Workshop***, presente sul territorio italiano nelle sedi di San Dorligo della Valle (Trieste), Genova, Napoli e Taranto, nonché Malta, svolge attività di servizi per il mercato navale e terrestre per tutto il ciclo produttivo degli impianti. In particolare, tale funzione effettua la manutenzione dei motori Wärtsilä o di altri produttori, insieme ai relativi sistemi, e fornisce componenti, manutenzione e soluzioni per la modernizzazione dei sistemi di propulsione;
- (ix) ***Financial Statutory Accounting***, si articola in:
 - (a) ***Accounting & Cash Management***, gestisce incassi e pagamenti, da e verso terzi e all'interno del Gruppo; emissione delle lettere di credito nonché delle fideiussioni; anticipi viaggio (erogazione e relativa contabilizzazione) e si occupa inoltre della contabilizzazione delle fatture passive, emissione delle fatture attive e gestione contabile della "competenza" ai fini della contabilizzazione delle poste di bilancio;
 - (b) ***Controlling & Reporting***, si occupa della reportistica mensile verso la società capogruppo, del consolidamento delle informazioni di carattere economico/patrimoniale provenienti dalle unità di *business* di Wärtsilä nonché della predisposizione e redazione del bilancio civilistico di Wärtsilä;
 - (c) ***Taxation and Custom***, si occupa del calcolo delle imposte dirette, della corretta applicazione delle imposte indirette, sia con specifico riferimento a Wärtsilä che alle altre società del Gruppo, rappresentate fiscalmente dalla stessa Wärtsilä nonché delle tematiche di carattere doganale con riferimento a tutte le operazioni a cui siano applicabili eventuali accise;

- (x) **Legal e Corporate Affairs**, si occupa della gestione delle tematiche legali e societarie di Wartsila Italia.
- (xi) **Human Resources**, si occupa di garantire un'appropriata gestione di tutti gli aspetti legati alla componente risorse umane dell'organizzazione di Wärtsilä al fine di garantire il rispetto della applicazione di tutta la normativa in materia del lavoro; gestisce la selezione, il reclutamento, l'assunzione ed il programma di inserimento coerenti con la pianificazione aziendale delle risorse, in termini di quantità, tipologia e qualità delle risorse, con specifico riferimento alle competenze richieste per le posizioni da ricoprire; attività di formazione e sviluppo delle risorse umane; supporto alla gestione della mobilità professionale interna; gestione dei sistemi di inquadramento e delle politiche retributive; gestione della contrattualistica collettiva ed individuale nell'ambito delle varie tipologie legali in atto; gestione ed amministrazione dei contratti di distacco estero; sviluppo delle relazioni con le organizzazioni sindacali e con gli enti scolastici;
- (xii) **Indirect Purchasing**, responsabile per l'acquisto di beni o servizi per uso interno necessari per la gestione day-by-day dell'attività di Wärtsilä
- (xiii) **Real Estate**, si occupa della gestione degli immobili della Società;
- (xiv) **Information Technology**, gestisce la corrispondenza del sistema informativo alle esigenze delle varie funzioni aziendali in base alle direttive ricevute dal gruppo, assicurandone la migliore integrazione, il funzionamento e la sicurezza dei dati; in particolare attua e controlla il funzionamento dei sistemi installati, realizza le scelte HW e SW adeguate alle esigenze aziendali nel rispetto degli investimenti economici pianificati. Applica le politiche e le procedure aziendali e di Gruppo in materia informatica e per le diverse tecnologie di comunicazione.
- (xv) **Quality**, opera su tutti i livelli operativi aziendali come funzione di supporto. Si articola in:
 - (a) **Gestione del sistema qualità aziendale**, che si articola in:
 - qualità di Linea (4S e Propulsion) per tutte le attività collegate alle lavorazioni meccaniche ed assemblaggi, prove di collaudo, *finishing* e *dispatching*. All'interno di queste organizzazioni sono collocati i laboratori di controllo qualità, gestione della strumentazione e controlli di qualità in ingresso merci;
 - gestione delle non conformità del prodotto durante le fasi di lavorazione, assemblaggio, collaudo e fase di installazione (commissioning) ed assistenza post-vendita; il controllo di qualità dei fornitori è integrato con il dipartimento centrale di gestione della qualità dei fornitori (Supply chain management);
 - gestione delle procedure atte a gestire i processi per la validazione dei prodotti con gli enti di classifica preposti e delle procedure interne di compliance con regolamenti comunitari;
 - gestione del sistema qualità (QMS), specificatamente per produzione e services: .

(b) ***Health and Safety***, che si articola in:

- sistema di prevenzione e protezione nel sito di San Dorligo della Valle (Trieste), nonché relativamente alle attività di Marine Solutions che si effettuano presso cantieri esterni (ad esclusione delle attività di *Services*)
- sistema di prevenzione e protezione delle attività di *Services*;
- sistema di prevenzione e protezione delle attività di *Energy Solutions* ed eventuali attività cantieristiche afferenti.

(c) ***Environmental***, che si articola in:

- sistema di gestione ambientale del sito di San Dorligo della Valle (Trieste) ;
- sistema di gestione ambientale delle altre unità locali afferenti alle attività di *Field Services and Workshops* (Genova, Napoli, Taranto).

3.2 Il modello di *governance* di Wärtsilä

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Wärtsilä ha adottato un sistema di amministrazione e controllo che risulta attualmente articolato come segue:

- Assemblea:

L'assemblea dei soci rappresenta l'universalità dei soci; le deliberazioni assembleari, adottate nel rispetto della legge e dello statuto, sono vincolanti per tutti i soci. Attualmente Wärtsilä ha quale socio unico Wärtsilä Technology Oy Ab ed è soggetta a direzione e coordinamento, ai sensi dell'articolo 2497 c.c., di Wärtsilä Corporation.

- Consiglio di Amministrazione:

Wärtsilä è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile da 3 (tre) a 7 (sette), secondo quanto determinato all'atto della nomina. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale ai sensi dell'art. 2380-bis c.c., esclusi soltanto quelli che la legge, in modo tassativo, riserva all'assemblea dei soci nonché quelli di seguito indicati che richiedono la preventiva approvazione dell'assemblea dei soci a sensi dello statuto:

- cessione dell'unica azienda sociale;
- assunzione di partecipazioni in altre società aventi oggetto non affine, il cui valore sia superiore al 30% (trentapercento) del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato.

Ai sensi dell'articolo 2365, comma 2 c.c., lo statuto attribuisce espressamente all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505-bis, 2506-ter ultimo comma c.c.;
- la istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza di Wärtsilä;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;
- il trasferimento della sede sociale in altro comune nel territorio nazionale;
- la riduzione del capitale sociale qualora risulti perduto oltre un terzo del capitale sociale e Wärtsilä abbia emesso azioni senza valore nominale.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed, in caso di assenza o impedimento, al Vice Presidente (quando nominato), è attribuita la rappresentanza di Wärtsilä di fronte ai terzi; il consiglio può conferire i poteri di rappresentanza anche agli amministratori, al direttore generale, ai dirigenti ed ai procuratori, nei limiti e con le modalità che il consiglio ritiene di stabilire.

– Collegio sindacale:

Wärtsilä ha nominato un collegio sindacale che, ai sensi dell'articolo 2403 c.c., vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da Wärtsilä e sul suo corretto funzionamento.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) membri effettivi e da 2 (due) supplenti. Tutti i membri del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2400 c.c., durano in carica per tre esercizi; essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

– Società di revisione:

L'assemblea di Wärtsilä ha affidato, ai sensi dell'articolo 2409-bis c.c., ad una società di revisione di primario *standing* l'incarico di revisione legale dei conti e controllo contabile di Wärtsilä.

3.3 Il sistema di controllo di gestione

Wärtsilä si avvale di procedure di controllo di gestione che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi di carattere gestionale/organizzativo. Tali procedure, tra l'altro, permettono di avere una chiara indicazione dell'andamento aziendale complessivo. Inoltre tale sistema di gestione garantisce (a) la pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni; (b) la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

Wärtsilä usufruisce anche di funzioni centralizzate a livello del Gruppo con le quali opera in sinergia nella gestione di alcune aree aziendali tra cui il servizio di tesoreria e l'*Internal Auditing*.

Le principali caratteristiche del sistema gestionale di Wärtsilä sono le seguenti:

(a) Sistema di gestione

Tale sistema risulta suddiviso in diverse aree tra cui: (1) gestione della qualità, (2) gestione dell'ambiente, (3) gestione della sicurezza informativa, (4) gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I principali obiettivi del sistema di gestione sono: qualità, ambiente, sicurezza (informazioni e dei luoghi di lavoro), sistema contabile, risorse. Tali obiettivi sono perseguiti all'interno delle aree sopra menzionate come segue:

– Gestione della qualità

Lo standard di qualità al quale il sistema di gestione fa riferimento è l'ISO 9001:2008. Tutti i prodotti e servizi offerti da Wärtsilä si basano su apposite linee guida e standard di legge.

– Gestione dell'ambiente

Wärtsilä partecipa al perseguitamento dei nuovi obiettivi globali per la risoluzione di problemi ambientali ed il perseguitamento di uno sviluppo sostenibile. Il conformarsi a principi di sviluppo sostenibile gioca un ruolo cruciale nei prodotti e nelle attività gestionali di Wärtsilä, che opera in accordo con lo standard internazionale ISO 14001:2004. Attualmente è in corso l'attività per l'adeguamento allo standard internazionale ISO 14001:2015.

– Gestione della sicurezza delle informazioni

Wärtsilä utilizza un sistema per la gestione della sicurezza delle informazioni che risponde ai requisiti previsti dallo standard ISO 27001:2005. Tale standard ISO definisce i requisiti per impostare e gestire un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, ed include aspetti relativi alla sicurezza logica, fisica ed organizzativa.

– Gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

Wärtsilä ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro conforme ai requisiti previsti dallo standard OHSAS 18001:2007, la cui certificazione è stata conseguita da Wärtsilä il 18 aprile 2016. L'adesione allo standard OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) attesta l'applicazione volontaria, all'interno di un'organizzazione, di un sistema che permette di garantire un adeguato controllo riguardo alla Sicurezza e la Salute dei Lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti.

– Gestione del sistema contabile e gestione delle risorse

A livello contabile-finanziario, il sistema di reportistica e rendicontazione verso il Gruppo si basa sui principi contabili internazionali IFRS laddove, a livello nazionale il bilancio debitamente “auditato” viene redatto ai sensi dei principi contabili italiani. La Società, inoltre, come membro del Gruppo, predisponde un sistema previsionale, denominato “rolling forecast”, che

definisce gli obiettivi ed identifica i principali piani di azione per ogni entità di business che siano in linea con gli scopi del Gruppo e della direzione strategica, e che permetta alle unità di business di allineare con sufficiente anticipo l'organizzazione alla evoluzione della domanda.

(b) Struttura dei processi gestionali

I processi gestionali sono strutturati in maniera *standard* come descritto nelle *policy* aziendali. Importanti elementi nella strutturazione degli stessi sono identificati in: (i) distinta titolarità di ciascun processo; (ii) trasparenza nella descrizione della formalizzazione del processo; (iii) obiettivi e misure chiaramente espressi; (iv) integrazioni nelle periodiche revisioni delle attività. I gestori dei processi, le cui competenze includono la programmazione, la progettazione ed il cambiamento di gestione, così come il continuo perfezionamento del processo e dei relativi parametri di riferimento, assicurano che i processi siano adeguati agli scopi a cui sono preposti.

4 CODICE ETICO

Wärtsilä cura la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività di impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti i valori di integrità, contrasto alla corruzione, leale competizione, trasparenza e rispetto delle leggi e dei diritti umani.

Nell'ambito di tale contesto e degli obiettivi etici perseguiti da Wärtsilä, è stato adottato a livello di Gruppo, nonché debitamente diffuso a tutti i predetti soggetti da parte di Wärtsilä, un codice comportamentale, denominato “*Code of Conduct*” (di seguito, il “**Code of Conduct**”), che definisce le linee di comportamento e i requisiti di legalità che Wärtsilä è tenuta a rispettare e che rappresentano gli standard etici e legali che governano tutte le società del Gruppo. Il *Code of Conduct* esprime gli impegni e le responsabilità etiche a livello di Gruppo nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità cui Wärtsilä intende conformarsi nella conduzione dell'attività sociale.

Wärtsilä ha adottato, con la delibera del Consiglio di Amministrazione di adozione del Modello, un documento denominato “*Codice Etico*” (di seguito, il “**Codice Etico**”), che ha la funzione di indicare i principi etici e le norme di comportamento in cui Wärtsilä - anche alla luce delle attività di analisi del rischio di Reato propedeutiche all'adozione del Modello (meglio descritte al paragrafo 2.4 che precede) e delle Aree a Rischio Reato meglio individuate nelle Parti Speciali del presente Modello - si riconosce, ai quali attribuisce valore etico ed ai quali chi lavora alle dipendenze di Wärtsilä o con essa collabori o, a qualsiasi titolo, intrattenga relazioni con Wärtsilä stessa, deve conformarsi.

Il Codice Etico costituisce un documento autonomo rispetto al *Code of Conduct*. I principi e le norme di comportamento di cui al Codice Etico, pur essendo in linea con le previsioni contenute nel *Code of Conduct*, si aggiungono, infatti, a quelli di cui al *Code of Conduct*, i cui contenuti e principi continuano ad essere applicati da Wärtsilä e rispetto ai quali quelli contenuti nel Codice Etico rappresentano un completamento necessario per l'efficace ed effettiva applicazione del Modello da parte di Wärtsilä ai sensi del Decreto.

Il Codice Etico si compone di quattro parti, a loro volta suddivise in articoli:

- (i) la prima parte contiene le disposizioni generali del Codice Etico, ed, in particolare, le finalità ed i soggetti destinatari del Codice Etico, le modalità di diffusione del Codice Etico tra i soggetti destinatari e gli obblighi generali di quest'ultimi;
- (ii) la seconda parte contiene i principi etici cui Wärtsilä si ispira nello svolgimento dell'attività sociale;
- (iv) la terza parte contiene le norme di comportamento per le varie tipologie di soggetti destinatari del Codice Etico;
- (v) la quarta parte contiene le modalità di attuazione del Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello.

Il Codice Etico è applicabile anche alle attività svolte da Wärtsilä all'estero.

Le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, come previsto nella Parte III, paragrafo 3, e nella Parte IV, paragrafo 2 del Codice Etico stesso. Per quanto concerne le violazioni del *Code of Conduct*, si rimanda a quanto previsto nel medesimo.

5 SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La salute e la sicurezza dei lavoratori e la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre sono obiettivi primari di Wärtsilä, come anche previsto nel Codice Etico e nel *Code of Conduct*. Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, Wärtsilä ha predisposto un adeguato sistema di controllo fondato sulla conoscenza – anche attraverso appositi e periodici corsi – dei rischi presenti in azienda, della prevenzione e del monitoraggio.

In particolare, Wärtsilä è impegnata a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. Obiettivo di Wärtsilä è tutelare le proprie risorse umane ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno di Wärtsilä, ma anche con i fornitori, le imprese, i partner ed i clienti coinvolti nella propria attività. A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei pericoli, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Conformemente al D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sono le seguenti:

- valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmazione della prevenzione complessivamente intesa come tutela delle condizioni di lavoro e dell'ambiente;
- eliminazione o riduzione dei rischi;
- preferenza per ciò che non è pericoloso;
- limitazione del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- utilizzo limitato di agenti chimici, fisici o biologici;
- priorità della misure di prevenzione collettiva;
- adeguato utilizzo e verifica delle misure di prevenzione individuale;
- controllo sanitario;
- informazione e formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, in considerazione dei rispettivi ruoli nel sistema di sicurezza;
- partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- adeguatezza ed esaustività delle informazioni ai lavoratori;
- regolare manutenzione delle attrezzature, degli ambienti e degli impianti;
- predisposizione delle misure di sicurezza e di emergenza.

Le procedure aziendali sono state predisposte in conformità della normativa relativa alla sicurezza e salute sul lavoro vigente.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede l'adozione di un sistema disciplinare (di seguito, il “**Sistema Disciplinare**”) idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello. La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare, nel caso di Violazioni (come di seguito definite), costituisce una condizione essenziale per assicurare l'effettività ed efficacia del Modello.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle della contrattazione collettiva, ha natura eminentemente interna a Wärtsilä, non sostitutivo, ma complementare rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (quali a titolo esemplificativo, penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Per quanto non espressamente previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento ed, in particolare, le previsioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali applicabili.

L'applicazione delle sanzioni, inoltre, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico sono state assunte da Wärtsilä indipendentemente dalla tipologia di illecito che le Violazioni (come di seguito definite) possono determinate.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce un allegato del Modello, oltre ad essere pubblicato nella *intranet* aziendale, è affisso nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei Destinatari e dei Terzi Destinatari.

7

PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE (SISTEMI INFORMATIVI)

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Wärtsilä è dotata di un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico e di quanto indicato dalle Linee Guida.

Le procedure manuali e informatiche attuate all'interno di Wärtsilä stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi aziendali e prevedono specifici controlli preventivi che sono effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza di Wärtsilä nell'espletamento della propria attività.

Quanto, specificamente, alle procedure informatiche, in estrema sintesi, Wärtsilä fa parte di un Gruppo che dispone di una molteplicità di servizi centralizzati. In particolare Wärtsilä fruisce in massimo grado di archivi dati e procedure di trattamento messe a disposizione da *Wärtsilä Information Management* ed alla sua struttura estesa *worldwide*, denominata in questo documento *Wärtsilä IM*, ed allocati centralmente presso un centro EDP di terza parte (Hewlett Packard – nel seguito HP). A questa fattispecie si riconducono le seguenti sistemi:

- *Active Directory* – database distribuito di gestione dei profili base di accesso utenti;
- *SAP Global HR* – base dei dati anagrafici e trasferte del personale;
- *SAP WE* – base ERP dei dati F&C e dei dati anagrafici e partite dei clienti e fornitori;
- SABA e ARTIST – sistemi di gestione della formazione del personale;
- IDM – sistema di gestione documentale (contrattualistica);
- CRM – base dati anagrafici e di business di clienti.

I sopraelencati sistemi sono gestiti, rispettivamente, da HP (con riferimento al sistema "*Active Directory*") e da Tieto (con riferimento a tutti gli altri sistemi sopra elencati).

In generale, nella predisposizione delle proprie procedure, sia manuali che informatiche, Wärtsilä assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate.

Le procedure vengono diffuse attraverso la funzione *Human Resources* mediante specifica attività di comunicazione e vengono messe a disposizione di tutti i relativi destinatari tramite pubblicazione nell’*intranet* aziendale e in formato cartaceo presso la sede di Wärtsilä. La relativa formazione viene erogata dal responsabile della funzione interessata.

8 I POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA

8.1 Principi generali

Il Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä è l’organo preposto a conferire formalmente i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Il livello di autonomia, i limiti ed il potere di rappresentanza sono assegnati ai vari titolari di deleghe e procure e risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, con il principio di segregazione e con i regolamenti aziendali e le altre disposizioni interne applicati dalla Società.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura di Wärtsilä.

Wärtsilä ha, inoltre, istituito un idoneo flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l’OdV ed il Collegio Sindacale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti (v. *infra*), nonché diretto a consentire un controllo sull’esercizio dei poteri delegati.

Il sistema di poteri autorizzativi e di firma, che comprende tutte le deleghe o procure rilasciate (comprese quelle in materia antinfortunistica e ambientale) è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e aggiornato, ove del caso, in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura aziendale, dalla funzione Corporate Affairs su segnalazione delle funzioni aziendali interessate, in modo da risultare il più possibile coerente con l’organizzazione di Wärtsilä.

8.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in Wärtsilä

Le procure di Wärtsilä sono formalizzate (anche al fine di consentirne la documentabilità e rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori), in conformità alle disposizioni di legge applicabili, attraverso delibere del Consiglio di Amministrazione e/o atti notarili e comunicate al relativo destinatario.

Salvo gli ulteriori requisiti richiesti dalle fonti normative che regolano la materia oggetto delle deleghe e procure, normalmente ciascuna procura indica:

- (a) il soggetto delegante e la fonte del suo potere di delega o procura;
- (b) il soggetto delegato, con riferimento alla funzione ad esso attribuita;
- (c) l’oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono funzionali e/o correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- (d) i limiti, anche di valore, entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA DI WÄRTSILÄ

9.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione

Come descritto al precedente paragrafo 1.3, l'ente può conseguire l'esimente di cui all'art. 6 del Decreto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello per idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, all'OdV.

Come già descritto al precedente paragrafo 2.2., contestualmente all'adozione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä ha quindi deliberato anche la nomina dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza di Wärtsilä è un organismo:

- collegiale, composto da 3 (tre) membri, e segnatamente:
 - (i) un professionista esterno alla Società, preferibilmente esperto nell'ambito della implementazione di sistemi di controllo ovvero esperto in materie giuridiche, con specifica competenza in materia di responsabilità amministrativa degli enti, che avrà funzioni di Presidente;
 - (ii) un soggetto interno alla Società, non incaricato di funzioni operative, da scegliersi preferibilmente tra il responsabile o altro componente della funzione *Legal*, il responsabile della funzione *Quality*, la funzione di *Internal Audit*, ove prevista, o altro soggetto esperto in materia di controlli, il quale, in aggiunta alle proprie competenze professionali specifiche, apporterà all'OdV la conoscenza della realtà aziendale; e
 - (iii) un soggetto interno da scegliersi preferibilmente tra quelli indicati al precedente punto (ii) o un professionista esterno con le caratteristiche di cui al punto (i) che precede.

Il Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä ha adottato il Modello ed ha deliberato la nomina dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni del Decreto. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la delibera di adozione del Modello e di nomina dell'OdV è stata comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

Con le stesse modalità vengono comunicati gli aggiornamenti del Modello e le modifiche nella composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida e dalla *best practice*, l'Organismo di Vigilanza di Wärtsilä è stato selezionato sulla base dei – e quindi possiede – i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: l'OdV non è investito di compiti operativi che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari e la sua autonomia di iniziativa e controllo è protetta da interferenze e/o condizionamenti da parte di componenti di Wärtsilä mediante il riporto diretto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'approvazione da

parte del Consiglio di Amministrazione di una adeguata dotazione di risorse finanziarie, eventualmente incrementata su proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;

- professionalità: l'OdV possiede, nel suo complesso, competenze professionali adeguate allo svolgimento dei compiti che gli sono propri sulla base dell'esperienza risultante dai relativi curricula e degli incarichi svolti. In coerenza con le indicazioni fornite dalle Linee Guida, i membri dell'OdV sono stati scelti tra soggetti qualificati e dotati di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale di analisi dei sistemi di controllo (quali campionamento statistico; tecniche di analisi, valutazione e gestione/contenimento dei rischi quali procedure organizzative e meccanismi di contrapposizione dei compiti; *flow charting* di procedure e processi al fine di individuarne i punti di debolezza; analisi delle procedure; tecniche di intervista e di elaborazione e valutazione dei questionari, metodologie per l'individuazione di frodi), organizzazione aziendale, finanza, revisione nonché di tipo giuridico, al fine di assicurare una adeguata conoscenza delle fattispecie di Reato contemplate nel Decreto. Le risorse finanziarie che verranno attribuite all'OdV verranno utilizzate dall'OdV stesso al fine di reperire all'esterno le professionalità utili o necessarie ad integrare le proprie;
- continuità di azione: per garantire l'efficace attuazione del Modello, il suo costante monitoraggio e aggiornamento anche in funzione al mutare delle condizioni aziendali, l'OdV è dotato di risorse e *budget* adeguati e può avvalersi di risorse interne e consulenti esterni. La continuità di azione è garantita mediante la conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione;
- onorabilità: i componenti dell'OdV rispondono a requisiti soggettivi che contribuiscono a garantire l'autonomia e l'indipendenza richieste, quali onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, assenza di conflitti d'interesse e di relazioni di parentela con il vertice, nei medesimi termini previsti dal codice civile con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

9.2 Nomina dell'OdV – cause di cessazione e durata dell'incarico

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono riservate esclusivamente alla competenza del Consiglio di Amministrazione, che delibera in materia con la maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti.

Possono essere eletti membri dell'OdV solo i soggetti che rispondono ai requisiti descritti nel precedente paragrafo 9.1.

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä nomina il Presidente dello stesso e determina il compenso spettante a quest'ultimo e agli altri membri dell'OdV, e le risorse finanziarie da attribuire all'OdV per l'espletamento dei propri compiti.

La durata dell'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza è da 1 (uno) a 3 (tre) esercizi sociali. I membri dell'OdV sono rieleggibili.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- (i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o la condanna, anche non passata in giudicato, per uno dei Reati ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- (ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di Wärtsilä, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o sottoposte al comune controllo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- (iii) l'aver rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza di società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- (iv) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di un rapporto continuativo di consulenza o di una prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e Wärtsilä o le società che la controllano o le società da questa controllate o sottoposte a comune controllo, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi;
- (v) la perdita dei requisiti di onorabilità.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopragliungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale nell'espletamento del proprio incarico, così che l'OdV, nell'espletamento dei propri compiti, non potrà avvalersi di soggetti che versino nelle condizioni di ineleggibilità e/o decadenza sopra menzionate.

In aggiunta alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono ulteriori cause di cessazione dall'incarico:

- la rinuncia, da inviarsi al Consiglio di Amministrazione e agli altri componenti dell'OdV, mediante comunicazione scritta e motivata, almeno un mese prima della data in cui la rinuncia avrà effetto;
- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dall'incarico ricoperto in Wärtsilä per il/i componente/i interno/i dell'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, o un altro componente nel caso di cessazione del Presidente, dovrà comunicare senza indugio al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle predette cause dalle quali deriva la necessità di sostituire un membro dell'OdV e il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere tempestivamente alla sostituzione del componente cessato.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente dell'OdV, subentra a questi il membro più anziano fino alla sostituzione da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi componenti è ammessa solo in presenza di giusta causa. A titolo esemplificativo, costituisce giusta causa di revoca dell'OdV:

- il coinvolgimento in un'indagine giudiziaria avente ad oggetto uno dei Reati;
- l'accertato mancato rispetto delle previsioni del Modello;
- l'inadempimento degli obblighi afferenti all'incarico quali, a titolo meramente esemplificativo, la mancata presentazione, senza giustificato motivo, al Consiglio di Amministrazione delle relazioni dell'OdV;
- la sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Wärtsilä ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) conseguente ad omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- il mancato monitoraggio dell'implementazione del piano di formazione;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- l'assenza non giustificata a più di due riunioni, anche non consecutive, dell'OdV;
- la rivelazione di informazioni riservate all'esterno di Wärtsilä, senza che sussista un giustificato motivo;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV o l'ostacolo all'attività dell'OdV stesso.

La delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione di Wärtsilä deve essere espressamente approvata dal Collegio Sindacale e deve contenere adeguata motivazione delle ragioni della revoca.

9.3 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto dell'art. 6 del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione svolgerà un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV posto che al Consiglio compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

I compiti che, nello specifico, spettano all'Organismo di Vigilanza sono quelli di:

- (a) verifica e vigilanza sull'effettività del Modello, ovvero:
- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e a impedire l'eventuale realizzazione di tali comportamenti;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;

- vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni (come di seguito definite);
- monitorare l'attività aziendale, anche con riferimento al rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, eventualmente anche mediante incontri periodici con i soggetti interessati, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow up*;
- verificare periodicamente – con il supporto delle funzioni competenti – il sistema di nomine e di deleghe in vigore, e formulare proposte di modifica ove necessario od opportuno.

(b) esame dell'adeguatezza del Modello, ovvero:

- esaminare l'effettiva - e non solo formale – capacità del Modello di prevenire i comportamenti vietati;

(c) aggiornamento in senso dinamico del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, se del caso, le modifiche necessarie per il suo aggiornamento, al fine di migliorarne l'adeguatezza, l'efficacia e la concreta attuazione, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa, dell'attività aziendale o della sua modalità di svolgimento, di mutamenti strategici, organizzativi o di *business*, specialmente in relazione al progresso scientifico e tecnologico e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

(d) collaborazione con Wärtsilä nell'informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i Destinatarie, anche in sede di successivo aggiornamento in caso di integrazioni e/o modifiche del Modello stesso, promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
- monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

(e) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- verificare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello;

- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o Segnalazioni (come di seguito definite) ricevute e connesse al rispetto del Modello;
- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili verificando che vengano assunte determinazioni, ivi comprese sanzioni, adeguate rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

In relazione ai reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, fermo restando quanto precede nonché la responsabilità e i compiti dei soggetti preposti all'applicazione e alla verifica del rispetto delle norme sulla prevenzione degli infortuni e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV può eseguire verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia delle procedure interne e monitorare l'efficacia delle verifiche atte a prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti in Wärtsilä. In particolare, tra l'altro:

- si coordina con il responsabile della funzione *Human Resources* e con il responsabile della funzione *Legal*, per gli aspetti relativi alla formazione dei Destinatari, e con la funzione *Communication & Branding*, in relazione alle modalità di comunicazione;
- si coordina con i responsabili delle funzioni aziendali relative all'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, per l'inserimento delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai Terzi Destinatari e la verifica periodica del rispetto delle relative prescrizioni;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle Attività a Rischio Reato per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello ed in particolare per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate da Wärtsilä per la gestione dei relativi aspetti.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, che vengono stanziate annualmente a suo favore dal Consiglio di Amministrazione e modificate/integrate anche dietro sua proposta;
- può avvalersi della consulenza di terzi, dotati delle competenze necessarie.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato da Wärtsilä, ha i seguenti poteri e doveri che esercita nel rispetto della normativa applicabile:

- può effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti, anche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività a Rischio Reato;
- accede presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti di Wärtsilä, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto e in merito alle Attività a Rischio Reato (come meglio elencate nelle Parti Speciali del Modello);
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a Rischio Reato a tutti i Dipendenti di Wärtsilä e al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed alla società responsabile del controllo contabile;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività a Rischio Reato a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni di Wärtsilä e in genere a tutti i Destinatari del Modello, in quanto l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano tali soggetti esterni a Wärtsilä;
- riceve periodicamente ed analizza le informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle Attività a Rischio Reato, di cui alle Parti Speciali del presente Modello e/o dai Responsabili Interni (come definiti nella Parti Speciali del Modello), e le relative schede informative, ove predisposte;
- si avvale dell'ausilio e del supporto di tutte le strutture della Società e dei Dipendenti di Wärtsilä;
- si avvale di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche e comunque ognqualvolta lo ritenga necessario od opportuno;
- verifica che l'organo o la direzione titolare del potere disciplinare adotti le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare;
- sottopone il Modello a verifica periodica e se necessario propone al Consiglio di Amministrazione le necessarie modifiche o aggiornamenti;
- redige periodicamente, e comunque almeno annualmente, una relazione scritta sullo svolgimento della propria attività al Consiglio di Amministrazione;
- informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- monitora periodicamente l'individuazione e l'aggiornamento, sentiti i responsabili della funzione relativa all'area aziendale alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è applicato il Modello, nonché le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle Segnalazioni (come di seguito definite) ricevute, dei *reports* inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), dove vengono conservati per un

periodo di 10 (dieci) anni (di seguito, l"**Archivio OdV**"). Di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con propria disposizione, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi e le modalità di conservazione dei dati nel rispetto delle normative vigenti.

Tutte le funzioni aziendali hanno l'obbligo di collaborare con l'OdV affinché lo stesso possa efficacemente svolgere i propri compiti.

9.4 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati, tra l'altro, i seguenti profili:

- (a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza da svolgere, con riguardo anche agli incontri con il collegio sindacale, i soggetti investiti di incarichi in materia di controllo interno, di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, di sistema di gestione ambientale la cadenza dei controlli e la tipologia delle procedure di analisi; la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- (b) l'attività connessa alla vigilanza e al monitoraggio circa l'informazione e la formazione dei Destinatari del Modello;
- (c) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- (d) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV, quali, a titolo esemplificativo, convocazione e modalità di deliberazione dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni;

L'OdV si riunisce almeno ogni 3 (tre) mesi ed ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta al Presidente uno dei membri ovvero quando il Presidente lo ritenga opportuno.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dal Presidente mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato almeno 5 (cinque) giorni prima della data stabilita per la riunione fatto salvo casi di urgenza in cui potrà essere inviato almeno 2 (due) giorni prima della data stabilita per la riunione. Le riunioni si svolgono presso la sede di Wärtsilä o altrove purché in Italia.

Le riunioni sono validamente costituite se è presente la maggioranza dei componenti in carica. Ogni membro dell'OdV ha diritto ad un voto. Le deliberazioni dell'OdV sono prese a maggioranza assoluta dei suoi componenti. Sono altresì valide le riunioni che possono essere organizzate attraverso idonei sistemi audiovisivi/informatici purchè sia assicurata la possibilità di intervento. In mancanza di convocazione le riunioni dell'OdV sono da ritenersi idoneamente costituite ed atte ad assumere determinazioni in caso di presenza totalitaria dei membri.

Di ogni riunione verrà redatto apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri intervenuti. Ciascun componente dell'OdV presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso rispetto alle decisioni prese. Copia dei verbali è custodita nell'Archivio OdV.

9.5 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

9.5.1 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari di ogni informazione, di qualsiasi tipo, attinente alla mancata attuazione e/o alla violazione del Modello.

L'obbligo di informazione grava su tutti i Destinatari e in particolare sui Responsabili Interni (come definiti e disciplinati nelle parti speciali del Modello).

In particolare:

- (a) devono essere immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni (di seguito, le “**Segnalazioni**”) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, per tali intendendosi le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello e dei suoi Protocolli, incluso, in particolare, il Codice Etico o la commissione di Reati o condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito, le “**Violazioni**”), quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo le informazioni concorrenti:
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, quali ad esempio fatti non rilevanti se singolarmente considerati che potrebbero assumere una diversa connotazione se ripetuti o per l'estensione dell'area di accadimento;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati;
 - le azioni legali minacciate o instaurate dai Destinatari nei confronti di Wärtsilä aventi ad oggetto i Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - le gravi anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello;
 - le condotte atipiche che, pur non costituendo Violazioni, si discostano significativamente dall'ordinaria prassi aziendale (a titolo esemplificativo, un fatto che singolarmente preso appaia irrilevante, potrebbe diventare significativo, o indice di disfunzioni o anomalie, se reiterato);
 - le operazioni infragruppo che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
 - eventuali trasferimenti finanziari tra Wärtsilä ed altre società del Gruppo che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;

- 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 che interessano, anche indirettamente, Wärtsilä e/o i Destinatari;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per i Reati;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- gli ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- le richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- le richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti qualsivoglia terzo ove eccedenti il valore di Euro 50,00 (cinquanta/00);
- gli scostamenti significativi da previsioni di spesa o anomalie di spesa;
- le omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili o nelle dichiarazioni della Società relative alle imposte sui redditi e sul valore aggiunto;
- la ingiustificata distruzione di documenti contabili;
- le carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione di Wärtsilä, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, anche in relazione alla prevenzione incendi e alla gestione delle emergenze;
- la omessa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ex articolo 47 e ss. del D. Lgs. 81/2008;
- il mancato rispetto delle valutazioni effettuate dal medico competente, ivi incluse le misure indicate a seguito di giudizio di inidoneità alla mansione specifica;
- il mancato rispetto della normativa in tema di sorveglianza sanitaria;
- le infrazioni della normativa prevista dall'art. 26 del D. Lgs. 81/2008 in materia di obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (a titolo esemplificativo, la mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici, la omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi interferenziali, la mancata esibizione del tesserino di riconoscimento da parte del personale dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice);

- eventuali contestazioni, verbali di accertamenti, prescrizioni emanate dagli organi di vigilanza di cui all'art. 13 del D. Lgs n. 81/2008 nei confronti di Wärtsilä o dei Destinatari del Modello;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, con prognosi maggiore o uguale a 10 (dieci) giorni ovvero tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute;
- i provvedimenti assunti dall'autorità giudiziaria o da altre autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- le informazioni riguardo malfunzionamenti o inadeguatezze degli impianti di trattamento delle acque reflue o dei sistemi di convogliamento delle emissioni in atmosfera;
- i rapporti di laboratorio recanti i risultati delle analisi delle acque reflue o delle emissioni in atmosfera dai quali emerge un superamento dei limiti di legge;
- le informazioni relative a situazioni di pericolo o comunque di rischio che possano pregiudicare la salute o l'integrità fisica o che possano comunque provocare danno nello svolgimento delle attività aziendali;
- la perdita, dei requisiti di onorabilità, professionalità, competenza, tecnici, autorizzativi (a titolo esemplificativo, il possesso di valido permesso di soggiorno), in capo a tutti i Destinatari;
- le notizie circa la contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni di prodotti di proprietà di Wärtsilä o relativamente ai quali sia stato fornita licenza o possibilità di sfruttamento sotto altra forma;
- le notizie relative ad omissioni e/o carenze del sistema di sicurezza informatica.

(b) Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, con la periodicità prevista o definita dall'OdV, le informazioni relative all'attività di Wärtsilä che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'Organismo di Vigilanza dei compiti ad esso assegnati, inclusi, senza che ciò costituisca limitazione:

- la previsione annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito sicurezza;
- il documento di valutazione del rischio di cui all'art. 28 del D. Lgs. 81/2008;
- il documento di valutazione dei rischi interferenziali di cui all'art. 26 del D. Lgs. 81/2008;

- i rapporti, preparati nell'ambito della loro attività, dai Responsabili Interni, come definiti e identificati nelle Parti Speciali;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi, nonché alle procedure aziendali vigenti;
- le delibere del Consiglio di Amministrazione che possono impattare sulla funzionalità e articolazione del Modello, quali, a mero titolo esemplificativo, modifiche nella struttura organizzativa, alle linee di business, nei sistemi di incentivazione, etc.;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri autorizzativi e di firma;
- le informativa sulle risultanze delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi a Dipendenti di Wärtsilä o comunque relativi ad incidenti avvenuti presso le unità produttive aziendali; le relazioni o i prospetti relativi alle attività di informazione, formazione e verifica dell'apprendimento rivolte ai Destinatari in tema di sicurezza e salute sul lavoro;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati alla o da Wärtsilä a seguito di gare a livello nazionale e europeo ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite a Wärtsilä da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità e comunque di tutti i soggetti qualificabili come Pubblica Amministrazione ai sensi del paragrafo 1.1 della Parte Speciale A del Modello;
- le notizie relative a commesse attribuite a/da Wärtsilä da/a soggetti terzi ove eccedenti il valore di Euro 1.500.000,00 (unmilionecinquecentomila/00);
- le notizie relative a commesse attribuite a/da Wärtsilä da/a soggetti terzi ove sia stata applicata una scontistica che si discosta dalle procedure aziendali o dalle *policy* del Gruppo;
- i contratti che abbiano come controparte la PA e gli enti a questa assimilati;
- gli esiti dei controlli preventivi e successivi effettuati sugli affidamenti a operatori del mercato a seguito di gare a livello nazionale e europeo ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- informazioni su tematiche di rilevanza fiscale, quali, ad esempio, le transazioni fiscali rilevanti;
- ogni informazione che sia propedeutica a proposte di modifica del Modello;

- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa;
- gli eventuali *report* sullo stato dei sistemi di controllo interno;
- gli incarichi conferiti ai soggetti incaricati della revisione legale dei conti di Wärtsilä;
- le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e dei soggetti incaricati della revisione legale dei conti di Wärtsilä, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta, o comunque riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- i rapporti eventualmente predisposti dagli Organi Societari nell’ambito della loro attività di controllo;
- i verbali delle eventuali ispezioni dei siti effettuate dalle autorità preposte alla tutela ambientale (ARPA, ISPRA etc.);
- gli incarichi conferiti a terzi per la gestione dei rifiuti prodotti da Wärtsilä;
- i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro quali, a mero titolo esemplificativo, il piano di emergenza, i verbali relativi alle analisi ambientali e ai sopralluoghi negli uffici;
- le conclusioni delle verifiche ispettive effettuate da funzioni di controllo interno di Wärtsilä o del Gruppo o da commissioni interne dai quali emergano situazioni da cui possa derivare la responsabilità di Wärtsilä ai sensi del Decreto;
- i rapporti relativi alle attività di informazione, formazione sul Modello e sul Decreto rivolte ai Destinatari, e di verifica dell’apprendimento;
- le informazioni relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, quali procedimenti disciplinari e sanzioni irrogate ovvero archiviazione di tali procedimenti e relative motivazioni;
- i *report* sulle operazioni con soggetti i cui nominativi sono contenuti nelle liste di persone fisiche e giuridiche residenti nei Paesi a rischio individuati nelle c.d. “Liste Paesi” e/o con persone fisiche o giuridiche indicate nelle c.d. “Liste Nominative”, collegate al terrorismo internazionale predisposte dalla Banca d’Italia.

Wärtsilä ha attivato, quale canale di comunicazione delle Segnalazioni dedicato che garantisca la riservatezza delle comunicazioni, un’apposita casella di posta elettronica riservata all’Organismo di Vigilanza, il cui indirizzo è “odv_wit@wartsila.com”.

Le Segnalazioni possono anche essere inoltrate anche per posta a: Organismo di Vigilanza, Wärtsilä Italia S.p.A - Bagnoli della Rosandra, 334 - 34018 San Dorligo della Valle – Trieste – Italy, presso Ufficio Affari Legali, III piano.

Le Segnalazioni possono essere inoltrate anche in forma anonima e devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della Segnalazione, nonché, qualora abbiano ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti; l'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della Segnalazione.

La Società ha inoltre attivato un canale alternativo per l'inoltro di Segnalazioni idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, mediante il portale Whistleblowing <https://report.whistleb.com/wartsila> istituito a livello di gruppo. Ove venga utilizzato detto canale la Segnalazione viene ricevuta da un soggetto esterno, individuato dalla Capogruppo e il sistema provvede all'inoltro automatico di tutte le segnalazioni afferenti la Società al componente interno dell'OdV di cui al paragrafo 9.1. (ii) che precede, così che anche in relazione alle Segnalazioni così pervenute l'OdV possa provvedere a verifiche, indagini e gestione della Segnalazione e dei conseguenti provvedimenti. Ai destinatari delle Segnalazioni mediante tale canale si applicano i medesimi obblighi di riservatezza previsti per i membri dell'Organismo di Vigilanza.

E' espressamente vietato, e non sarà tollerato, alcun atto di ritorsione, minaccia o discriminatorio, diretto o indiretto, o comunque qualsivoglia penalizzazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione o di chi abbia collaborato alle attività di indagine che seguia alla Segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale da questi indicata.

Sono comunque nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante nonché il mutamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso dell'attività di indagine agisce in modo da garantire quanto sopra, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la Segnalazione, fatti salvi eventuali obblighi di legge che impongano diversamente e la tutela dei diritti della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non potranno riferire in alcun caso al di fuori di Wärtsilä, salvo gli obblighi di legge, quanto appreso nell'esercizio delle proprie funzioni e operano comunque nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

Nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto l'operato dell'OdV, la stessa dovrà essere inviata al Presidente del Collegio Sindacale e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

9.5.2 Trattamento delle Segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, in presenza di una Segnalazione, provvede ad annotarla nel registro delle segnalazioni istituito dall'OdV ed effettua le necessarie indagini, utilizzando gli ampi poteri di cui dispone, per appurarne la fondatezza e la veridicità. Nel caso di Segnalazione di una possibile Violazione, l'OdV verifica l'esistenza di prove o di presunzioni chiare, precise e concordanti.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga non fondata la Segnalazione, la stessa verrà archiviata e delle ragioni dell'archiviazione verrà data adeguata motivazione.

Nel caso di Segnalazioni false, improprie - sia nei contenuti che nella forma - o calunniouse, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare le funzioni aziendali competenti per gli opportuni provvedimenti secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare, in particolare nei confronti di chi ha effettuato con dolo o colpa grave Segnalazioni che si sono rivelate infondate.

Ove invece, valutata la segnalazione, l'OdV la consideri pertinente, programma la relativa fase di verifica e, conclusi gli accertamenti del caso, predisponde un report sulle indagini svolte. Tale documentazione rimane agli atti dell'OdV e gli elementi essenziali vengono annotati sul registro delle segnalazioni.

Nel caso di accertamento della commissione di una Violazione, l'Organismo di Vigilanza segnale i fatti e le valutazioni finali ai presidi societari competenti con l'eventuale richiesta di provvedimenti, sanzioni o altre azioni affinché vengano individuati e adottati i provvedimenti da adottare sulla base del Sistema Disciplinare.

9.5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente agli Organi Sociali in merito all'attuazione del Modello e alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- (a) si coordina su base continuativa con il Consiglio di Amministrazione;
- (b) riferisce, anche oralmente, quando necessario, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sulla attività compiuta e sull'esito della stessa;
- (c) relaziona per iscritto, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta. La relazione scritta dell'OdV contiene, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - (i) il numero e data delle riunioni dell'OdV tenutesi nel periodo;
 - (ii) la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
 - (iii) eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
 - (iv) eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei Reati;
 - (v) il resoconto delle Segnalazioni ricevute dai Destinatari in ordine a presunte Violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette Segnalazioni;

- (vi) i procedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate da Wärtsilä;
 - (vii) la sintesi dei fatti rilevanti e delle criticità rilevate nell'applicazione del Modello;
 - (viii) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
 - (ix) eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - (x) ove necessario, la richiesta di incremento dei mezzi finanziari necessari per lo svolgimento della propria attività ed il rendiconto delle spese sostenute nel periodo precedente;
 - (xi) la pianificazione, ancorché di massima, delle attività previste per il periodo successivo;
- (d) riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione nel caso di Violazioni gravi commesse dai Destinatari. In particolare, in caso di Violazione grave commessa da un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV riferirà al Consiglio e al Collegio Sindacale. Nel caso di Violazione commessa da un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza riferirà al Collegio ed al Consiglio di Amministrazione. In entrambi i casi, l'Organismo di Vigilanza proporrà le sanzioni che riterrà più adeguate per le Violazioni per la relativa irrogazione da parte degli organi a ciò deputati.

Più in generale, l'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre Wärtsilä al pericolo che siano commessi Reati;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine.

In ogni caso, l'OdV fornirà al Consiglio di Amministrazione qualsiasi informazione che ritenga necessaria o utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale e potrà a sua volta presentare richiesta

di audizione agli Organi Sociali ogni qualvolta lo ritenga opportuno, per riferire in merito al Modello o a tematiche connesse con lo stesso. Tali incontri sono verbalizzati e le copie dei verbali sono conservate presso l'Archivio OdV.

10 COMUNICAZIONE DEL MODELLO; INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DESTINATARI

10.1 Comunicazione del Modello

Wärtsilä promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi per portare alla conoscenza dei Destinatari l'esistenza e del contenuto dei presidi finalizzati alla prevenzione dei Reati di cui al Decreto, quali il Modello, il Codice Etico, le specifiche procedure ed il Sistema Disciplinare. Il Modello – unitamente al Codice Etico che del Modello è parte integrante – è comunicato a cura del responsabile della funzione *Human Resources*, in coordinamento con la funzione *Communication & Branding*, con mezzi opportuni che consentono di accertarne l'avvenuta ricezione. In particolare, il Modello è formalmente trasmesso da Wärtsilä a ciascun componente degli Organi Sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di avvenuta consegna, presa visione e di adesione, che viene conservata agli atti di Wärtsilä e dell'OdV.

Il Modello viene altresì formalmente comunicato:

- a tutti i Dipendenti, mediante pubblicazione sulla rete *intranet* aziendale ed affissione nelle bacheche aziendali;
- ai Terzi Destinatari mediante pubblicazione sul sito *internet* della Società.

Della presa visione e assenso da parte dei Dipendenti al rispetto delle regole previste nel Modello viene tenuta traccia agli atti di Wärtsilä.

Nei contratti stipulati da Wärtsilä con i Terzi Destinatari, sono inserite specifiche clausole che prevedono l'obbligo del rispetto del Modello con applicazione delle relative sanzioni in caso di Violazione.

10.2 Formazione sul Modello

Wärtsilä si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante, da parte di tutti i Destinatari.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza verifica la predisposizione, da parte delle funzioni aziendali competenti, dei programmi di informazione e formazione diversificati in relazione alla tipologia dei Destinatari, anche in termini di livello gerarchico, alla loro qualifica, alla loro professionalità, alle mansioni svolte e al grado di coinvolgimento del Destinatario nelle Attività a Rischio Reato identificate nelle Parti Speciali del Modello e quindi della maggiore o minore esposizione al rischio di Reato.

Formazione a contenuto specifico potrà essere somministrata, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, in situazioni particolari ovvero qualora venga ravvisata l'esigenza di approfondire le conoscenze dei Destinatari su tematiche generali o specifiche (a titolo meramente esemplificativo, in caso di commissione di Reati o in presenza di significative o reiterate violazioni del Modello e/o del Codice Etico).

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- collabora nella definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da trasmettere ai Destinatari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e la conoscenza di base sul Decreto;
- monitora la promozione dei corsi di formazione sul Decreto, in particolare in occasione di particolari situazioni (quali, a mero titolo esemplificativo, cambiamenti organizzativi, modifiche normative, significative o reiterate violazioni del Modello e/o del Codice Etico);
- monitora la predisposizione e l'aggiornamento, coordinandosi con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del sito aziendale, della sezione dell'*intranet* aziendale dedicata al Decreto e al Modello;
- monitora la promozione di idonee iniziative atte a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello.
- verifica la predisposizione della documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti ed aggiornamenti, in merito al funzionamento del Modello;
- verifica l'adeguatezza dei contenuti dei programmi di formazione e controlla periodicamente l'effettiva partecipazione dei Destinatari alla formazione.

In particolare, quanto alla comunicazione e formazione ai Responsabili Interni delle Attività a Rischio Reato (come individuati e definiti nelle Parti Speciali del Modello), oltre alla formazione sopra esposta, saranno organizzati - a cura di Wärtsilä - corsi di formazione specifici volti a fornire a detti Responsabili Interni delle Attività a Rischio Reato una adeguata conoscenza del Modello e degli strumenti necessari allo svolgimento delle attività di controllo sulla corretta attuazione delle procedure all'interno della funzione aziendale o dell'Area a Rischio Reato cui sono preposti.

Le iniziative di formazione possono svolgersi sia con presenza in aula sia a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici; tuttavia ai Soggetti Apicali, ed in particolare, ai Responsabili Interni e agli Organi Sociali, la formazione verrà erogata preferibilmente in aula. La formazione dei Dipendenti e degli Organi Sociali ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla funzione *Human Resources* che riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza.

Le attività di formazione sono tracciate al fine di consentire le opportune verifiche con riferimento ai Destinatari (elenco presenze e raccolta delle firme), ai contenuti (materiali formativi somministrati), alle modalità di erogazione (e-learning, presenza in aula, altro), al livello di apprendimento conseguito (specifici test), ad eventuali necessità di ripetizione del percorso (nel caso di mancato superamento dei test).

L'attività formativa è obbligatoria e la reiterata mancata partecipazione, senza giusta causa, alle sessioni formative è sanzionata da Wärtsilä. Integrano violazione dell'obbligo formativo anche i comportamenti incoerenti con le esigenze formative (quali, a mero titolo esemplificativo, il sistematico mancato superamento dei test di verifica).

11 LE VERIFICHE SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO

Il Modello sarà soggetto alle seguenti attività di verifica e monitoraggio, con cadenza almeno annuale, che verranno promosse sulla base di un piano di vigilanza predisposto dall'OdV:

- verifica dei principali atti e contratti conclusi da Wärtsilä nell'ambito delle Attività a Rischio Reato;
- attività di monitoraggio sull'effettività del Modello, al fine di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello e il comportamento concreto dei Destinatari;
- verifica sulla effettività ed efficacia delle procedure a prevenire le Violazioni.

Dell'esito delle verifiche l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione mediante la relazione semestrale.