	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG


TITOLO:	
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE PARTE GENERALE	
CODICE:	VERSIONE E DATA DI EMISSIONE:
MOG-PG	v.4.0– 12/12/2025

REDAZIONE E STORICO AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE	ORGANO/FUNZIONE	OGGETTO / DESCRIZIONE VARIAZIONI
1.0	07.12.2021	CdA	Adozione del MOG 231/2001
2.0	28.06.2022	CdA	Aggiornamento Modello e Reati Presupposto
3.0	28.06.2023	CdA	Aggiornamento Governance
3.1	26.06.2024	CdA	Aggiornamento Governance e Whistleblowing
4.0	12.12.2025	CdA	Aggiornamento normativo


APPROVAZIONE

	FUNZIONE	NOMINATIVO	FIRMA	DATA
APPROVATO DA	CDA	FRANK LUIGI SPINIELLO AMMINISTRATORE DELEGATO		12/12/2025


	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOMMARIO

TERMINI E DEFINIZIONI	4
0. La Società ed il suo assetto organizzativo.	6
0.1 La Società	6
0.2 L'Oggetto Sociale.....	6
0.3 Modello di business.....	7
1. PREMessa: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO	9
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	9
1.2 Le fattispecie di reato	9
1.3 i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva.....	16
1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello.....	17
1.5 Le sanzioni applicabili	18
1.6 Le misure cautelari.....	20
1.7 Reati commessi all'estero.....	21
1.8 Le "linee guida" di Confindustria.	21
1.9 Sindacato di idoneità	22
2. IL MODELLO ADOTTATO DA WFSI S.R.L.	22
2.1 Modello di Governance	22
2.2 poteri e responsabilità	24
2.2.1. <i>Principi di controllo in materia di deleghe e procure</i>	24
2.2.2. <i>Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale</i>	25
2.2.3 <i>Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti</i>	25
2.2.4 <i>La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro</i>	28
2.2.5 <i>Il sistema di monitoraggio della sicurezza</i>	30
2.2.6 <i>La Struttura Organizzativa in materia ambientale</i>	31
2.2.8 <i>Il sistema di monitoraggio dell'ambiente</i>	32
2.3 I Sistemi di Gestione.....	32
2.4 il sistema informativo.....	33
2.5 Il Code of Conduct	33
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	34
3.1 Le motivazioni dell'adozione del Modello	34
3.2 Il concetto di rischio accettabile.....	34
3.3 la valutazione dei rischi "231"	35
3.4 Struttura e organizzazione del Modello.....	35
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
4.1 Premessa	36
4.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca	36
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	37
4.4 Flussi informativi.....	38
4.4.1 <i>Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione</i>	39
4.4.2 <i>Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	39
4.4.3 <i>Informazioni, dati e notizie da comunicare all'OdV</i>	40
4.4.4 <i>Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi delle segnalazioni</i>	42
4.4.5 <i>Protezione delle segnalazioni (whistleblower protection)</i>	42
4.4.6 <i>Segnalazione diretta. Riservatezza</i>	44
5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	45
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	45


	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

5.2	Informazione ai consulenti ed ai partner.....	46
5.2.1	<i>Selezione</i>	46
5.2.2	<i>Informativa</i>	46
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	47
6.1	Criteri di scelta delle sanzioni	48
6.2	Diffusione del sistema sanzionatorio	48
6.3	Illeciti disciplinari tentati	49
6.4	Tabella illustrativa del sistema sanzionatorio.....	49
6.5	La procedura per l'irrogazione delle sanzioni.....	52
6.6	I soggetti titolati ad applicare i provvedimenti disciplinari.....	53
7.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	53
8.	IL CODE OF CONDUCT	54
8.1	Premessa.	54
8.2	Contenuti del Code of Conduct.	54
8.3	I rapporti tra Code of Conduct e Modello.....	56
9.	VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO	57


	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

TERMINI E DEFINIZIONI

DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
ENTE	<p>Le disposizioni previste nel Decreto Legislativo n. 231 si applicano agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Risultano quindi inclusi nel campo di applicazione del decreto:</p> <p>Persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni); Società di persone, nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto; Società di capitali, nessuna esclusa; Enti pubblici economici, desumibile dal fatto che ne sono invece espressamente esclusi quelli non economici; Associazioni non riconosciute.</p>
ORGANIZZAZIONE	Soggetto erogatore di prodotti o servizi, profit o non profit, estensore del Modello Organizzativo 231 e delle procedure quadro a corredo
ANALISI DEI RISCHI	Attività di analisi specifica della singola Organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.
AUDIT SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il Modello Organizzativo è conforme alle politiche, alle procedure o requisiti adottati dall'Organizzazione.
CODE OF CONDUCT	Il Code of Conduct è un documento societario ufficiale e, come tale, illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità della Società stessa nei confronti dei soggetti (persone fisiche o giuridiche) che con essa si relazionano. A tal proposito, infatti, il Code of Conduct esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di WFSI S.r.l.
DIREZIONE	CdA e/o legale rappresentante dell'Organizzazione.
MODELLO ORGANIZZATIVO (MOG)	Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'Organizzazione.
ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Organismo di Vigilanza previsto dall'Articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo (MOG) 231 e di curarne l'aggiornamento continuo.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

POLITICA PER LA PREVENZIONE DEI REATI	Obiettivi ed indirizzi generali di una Organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressi in modo formale dalla direzione.
RISCHIO	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito, presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
RISCHIO ACCETTABILE	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'Organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge e a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.
SISTEMA DISCIPLINARE	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/01.
ATTIVITÀ SENSIBILI	Attività svolte dall'Organizzazione nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati.
ATTIVITÀ STRUMENTALI	Attività svolte dall'organizzazione che possono costituire condotte prodromiche alla commissione di reati.
REATI	Le fattispecie di reati, ovvero di azioni od omissioni vietate dalla Legge penale e sanzionate con una pena irrogata dall'Autorità Giudiziaria, alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.
PA	Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio italiani ed esteri.
LINEE GUIDA	Le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 elaborate da Confindustria (approvate il 7 marzo 2002 - aggiornate al marzo 2014)
DIPENDENTI	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con l'Organizzazione, ivi compresi i dirigenti.
CONSULENTI	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto dell'Organizzazione e in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
PARTNER	Le controparti contrattuali dell'Organizzazione quali, ad esempio, i fornitori (sia persone fisiche che persone giuridiche) con cui l'Organizzazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito delle attività sensibili.
SOCIETÀ	WFSI S.r.l.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

0. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO.

0.1 LA SOCIETÀ


Le informazioni di carattere generale circa la Società WFSI S.r.l. sono riepilogate nella tabella seguente.

<i>Denominazione</i>	WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.R.L.
<i>Sede Legale</i>	Via la Morra n.1 12062 Cherasco (CN)
<i>Sedi Operative</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sede di CHERASCO: <ul style="list-style-type: none"> • STRADA FONDOVALLE 6 CHERASCO (CN) CAP 12062 • VIA MOGLIA 16 CHERASCO (CN) CAP 12062 • STRADA FONDOVALLE 1 CHERASCO (CN) CAP 12062 • VIA MOGLIA 18/20 CHERASCO (CN) CAP 12062 • VIA MOGLIA 35 CHERASCO (CN) CAP 12062 • Sede di BRESCIA: <ul style="list-style-type: none"> • VIA BORMIOLI 19 BRESCIA (BS) CAP 25135 • VIA BORMIOLI 33 BRESCIA (BS) CAP 25135 • Sede di SAN MAURO PASCOLI: <ul style="list-style-type: none"> • VIA FELLINI 67/81/85 SAN MURO PASCOLI (FC) CAP 47030
<i>Registro Imprese</i>	00525960043
<i>Numero REA</i>	CN-107283
<i>Capitale Sociale</i>	2.400.000 €

0.2 L'OGGETTO SOCIALE

La società ha per oggetto le seguenti attività:

- Produzione e commercio - anche mediante assunzione di agenzie e rappresentanze - di macchine e particolari meccanici in genere, compressori di aria e di gas in genere per stazioni di servizio ed usi generali, stampi ed attrezzature, ricambi ed accessori per autoveicoli, componenti per impianti g.p.l. e metano in genere;
- produzione e commercio - anche mediante assunzione di agenzie e rappresentanze - di automobili e mezzi di trasporto a motore in genere per trasporto persone e/o cose, elaborazioni, modifiche ed integrazioni di automobili e mezzi di trasporto a motore in genere per trasporto di persone e/o cose;
- costruzione, esercizio e gestione - diretta o indiretta - di stazioni di servizio per la distribuzione di carburanti liquidi e gassosi, distribuzione di combustibili e carburanti all'ingrosso e dal minuto, anche a mezzo di reti di impianti stradali ovunque dislocate, proprie e/o di terzi, e di attività accessorie ai medesimi;
- acquisto, vendita e gestione di locali, attrezzature, mobili ed immobili attinenti e pertinenti agli impianti stradali (bar, ristoranti, attività commerciali, a titolo esemplificativo e non esaustivo);
- produzione in proprio, commercio in ogni sua forma e montaggio di parti elettroniche ed elettromeccaniche; montaggio e collaudo di apparati elettronici ed elettromeccanici completi atti ad un funzionamento autonomo;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- commercio all'ingrosso ed al minuto di macchine, attrezzature ed articoli tecnici per l'industria, il commercio, l'artigianato e l'agricoltura;
- autotrasporti per conto terzi;
- sviluppo, produzione e commercio di veicoli e componentistica per veicoli, incluse attività sperimentali di laboratorio, prove di emissioni, prove di validazione con relativi test stradali e su banchi prova;
- sviluppo e gestione di autovetture da competizione, incluso il noleggio dei veicoli e la gestione completa di programmi sportivi.

La società potrà inoltre assumere interessenze e partecipazioni in altre società od imprese, consorzi od associazioni tra consorzi, aventi oggetti analogo od affine al proprio, nonchè compiere ogni altra operazione di carattere mobiliare, immobiliare, commerciale e finanziaria- compresa la concessione di finanziamenti a soci persone giuridiche sia italiane che straniere - che fosse ritenuta utile, necessaria e/o pertinente per il raggiungimento degli scopi sociali. tutte le suddette attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

0.3 MODELLO DI BUSINESS

BRC è un marchio di proprietà di Westport Fuel Systems Italia S.r.l. azienda leader nella produzione e nella commercializzazione di componenti e impianti a gas GPL e metano.

La Westport Fuel Systems Italia S.r.l. annovera più di 1.200 collaboratori e dipendenti.

Il marchio BRC è presente in oltre 70 paesi e detiene quota di mercato del 24% per gli impianti GPL e del 23% per gli impianti a metano.

I componenti e gli impianti a gas GPL e metano non sono l'unico business dell'azienda piemontese: BRC è specializzata anche nella produzione di componenti e sistemi elettronici con il marchio BRC Electronic Division. Insieme con il BRC Racing Team, sviluppa nuove tecnologie applicabili anche nella vita di tutti i giorni e mostra al pubblico la resistenza e l'affidabilità dei propri componenti e impianti a gas GPL e metano.

Gli inizi

BRC nasce a Cherasco alla fine degli anni '60: all'inizio si occupa della distribuzione, a livello locale, di componenti per impianti a gas per auto. Poi, nel 1977, l'allora proprietario Romano Bogetti decide di avviare la produzione di multivalvole e stringe un accordo di collaborazione con Mariano e Pier Antonio Costamagna, proprietari della M.T.M.


Gli anni 80

Con il passare del tempo, la produzione si estende progressivamente ad altri componenti e ottiene sempre più quote di mercato: negli anni '80, BRC inizia a produrre una gamma completa di componenti GPL e metano; nel 1991 esce sul mercato il primo sistema elettronico di controllo della carburazione a marchio BRC.

Gli anni 90

Nel 1992 la M.T.M. S.r.l. dei fratelli Costamagna acquisisce BRC: è l'inizio dell'era M.T.M. S.r.l. Nel 1996 viene lanciato sul mercato "Flying Injection", il primo sistema italiano a iniezione gassosa di GPL e metano.

Gli anni 2000

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Nel 2001, con l'acquisizione della MTE, M.T.M. S.r.l. porta al proprio interno tutte le competenze necessarie per ideare, sviluppare e realizzare prodotti sempre più complessi.

Il 2006 è l'anno della svolta: M.T.M. S.r.l. e la statunitense Impco, leader mondiale nelle applicazioni industriali dei carburanti gassosi, creano insieme il maggior polo produttivo a livello mondiale nel settore dei carburanti ecologici: nasce la Fuel System Solutions, una holding quotata al Nasdaq.

Nel 2009, il gruppo acquisisce la società argentina Tomasetto Achille che, sotto il rinnovato brand Ta, ingloberà, l'anno successivo, l'attività di BRC Argentina.

Dal 2010 ad oggi

Il 2011 è un anno all'insegna delle novità: l'acquisto da parte di M.T.M. S.r.l. del ramo automotive di GFI Control Systems, società di proprietà della statunitense Impco, è seguito dalla nascita del nuovo marchio BRC Electronic Division.


Nel 2015, il ramo indiano Rohan BRC inaugura, nei pressi di Ahmedabad, un sito produttivo di 6000 metri quadrati, all'interno del quale vengono realizzati i principali componenti per sistemi di conversione metano.

Dal 2016 M.T.M. S.r.l. entra a far parte del Gruppo Westport Fuel Systems.

Dal 2020 la M.T.M. S.r.l. diventa Westport Fuel Systems Italia S.r.l.

Nel 2020 Westport Fuel Systems Italia S.r.l. acquisisce EMER S.p.A.

Oggi Westport Fuel Systems Italia S.r.l. collabora con i più importanti brand automobilistici, per i quali sviluppa e converte vetture con alimentazione bifuel.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (d'ora innanzi, per brevità, il "D. Lgs. n. 231/01" o il "Decreto"), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "Ente/Enti") che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.


L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 LE FATTISPECIE DI REATO

I reati, dettagliati nell'allegato 6, cui si applica la disciplina sono i seguenti:

A) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25):

- peculato;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- malversazione di erogazioni pubbliche;
- indebita percezione di erogazioni pubbliche;
- concussione;
- corruzione per l'esercizio della funzione;
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- induzione indebita a dare o promettere utilità;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle corti internazionali o degli organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri;
- abuso d'ufficio;
- traffico di influenze illecite;
- frode nelle pubbliche forniture;
- truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica;
- frode in agricoltura (art. 2 l. 23 dicembre 1986, n. 898);
- turbata libertà degli incanti;
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-BIS):


- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici e telematici;
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- frode informatica -del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
- delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 in tema di cybersecurity.

C) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER):

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- scambio elettorale politico-mafioso;
- sequestro di persona a scopo di estorsione;
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- associazione per delinquere;
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

D) REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.


E) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1):

- turbata libertà dell'industria e del commercio;
- illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- frodi contro le industrie nazionali;
- frode nell'esercizio del commercio;
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

F) REATI SOCIETARI (ART. 25-TER):

- false comunicazioni sociali;
- false comunicazioni sociali delle società quotate;
- false comunicazioni sociali di lieve entità;
- falso in prospetto;
- impedito controllo;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- corruzione tra privati;
- istigazione alla corruzione tra privati;
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D.Lgs. 19/2023)

Per quanto riguarda il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione si segnala che l'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione). Il D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha introdotto al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale"; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico. Tuttavia, in base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione penale con la pronuncia n. 34476/2011, il reato di falsità nelle relazioni o nelle

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

comunicazioni dei responsabili della revisione legale non rientra nel novero dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 in quanto questo richiama espressamente l'art. 2624 c.c. il quale è stato formalmente abrogato. Pertanto, in ottemperanza al principio di legalità stabilito dallo stesso art. 2 del D. Lgs. 231/2001, non essendo stato modificato l'art. 25-ter del Decreto nel richiamo espresso all'art. 2624 c.c., in base a quanto deciso dalla Corte deve ritenersi che il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non sia sussistente ai sensi della responsabilità amministrativa delle imprese.


G) DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER)

- associazioni sovversive;
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di everzione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati;
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo;
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro;
- condotte con finalità di terrorismo;
- attentato per finalità terroristiche o di everzione;
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- atti di terrorismo nucleare;
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di everzione;
- sequestro a scopo di coazione;
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo;
- cospirazione politica mediante accordo;
- cospirazione politica mediante associazione;
- banda armata: formazione e partecipazione;
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata;
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo;
- danneggiamento delle installazioni a terra;
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

H) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER.1 E 25-QUINQUIES):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico;
- pornografia virtuale;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- tratta di persone;
- acquisto e alienazione di schiavi;
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

I) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25-SEXIES)

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 bis, TUF;
- manipolazione di mercato di cui agli artt. 185 e 187 ter, TUF.

J) OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES)


K) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES)

L) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25-OCTIES.1):

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- frode informatica.

M) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE (ART. 25-NOVIES):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore;
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori;
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati;
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

N) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA. (ART. 25-DECIES).

O) REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES):

- uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto;
- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- delitti colposi contro l'ambiente;
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
- circostanze aggravanti (delitti associativi in materia ambientale);
- illeciti scarichi di acque reflue;
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- violazioni in materia di bonifica dei siti;
- violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali;
- traffico illecito di rifiuti;
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- violazioni in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche;
- violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie protette;
- violazioni in tema di impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente;
- inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

P) DELITTI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE E CONDIZIONE DELLO STRANIERO (ART. 25-DUODECIES)

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

Q) DELITTI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 - TERDECIES):


- propaganda, istigazione, incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, contro l'umanità e crimini di guerra.

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)

- frode in competizioni sportive;
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

S) REATI TRIBUTARI (ART 25 –QUINQUIESDECIES)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 quater D.lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

T) REATI DI CONTRABBANDO (ART 25 –SEXIESDECIES)

- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 d.lgs. 504/1995),
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40 bis d.lgs. 504/1995),
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies, terzo comma, d.lgs. 504/1995),
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 d.lgs. 504/1995),
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 d.lgs. 504/1995),
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche (art. 43 d.lgs. 504/1995),
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 d.lgs. 504/1995),
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 d.lgs. 141/2024),
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 d.lgs. 141/2024),
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 d.lgs. 141/2024).

U) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 - SEPTIESDECIES):


- furto di beni culturali;
- appropriazione indebita di beni culturali;
- ricettazione di beni culturali;
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
- importazione illecita di beni culturali;
- uscita o esportazione illecite di beni culturali;
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
- contraffazione di opere d'arte.

V) RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 - OCTIESDECIES):

- Riciclaggio di beni culturali;
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

W) DELITTI CONTRO GLI ANIMALI (ART. 25 – UNDEVICIES)

- Uccisione di animali (art. 544 bis c.p.);
- Maltrattamento di animali (art. 544 ter c.p.)

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544 quater c.p.)
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544 quinquies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali (art. 638 c.p.).

X) REATI TRANSNAZIONALI (L. 146/2006):

- associazione per delinquere;
- associazione di tipo mafioso;
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Y) INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE (ART. 23).

Il catalogo dei reati-presupposto è suscettivo di implementazione, da parte del legislatore, sia attraverso modifiche dirette nel testo del Decreto sia mediante l'approvazione di testi normativi che dispongano l'applicabilità – integrale o meno – del Decreto a fattispecie di reato ulteriori a quelle attualmente previste.

Si precisa che il novero dei reati sopra elencato è suscettibile di possibili integrazioni derivanti da novità normative che dovessero essere introdotte.


1.3 I CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 fa riferimento a due categorie di soggetti.

L'ente è responsabile per i reati commessi da:

- a) soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono 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 che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente".

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Il "vantaggio" o l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l'interesse della società va valutato ex ante mentre il vantaggio richiede una verifica ex post.

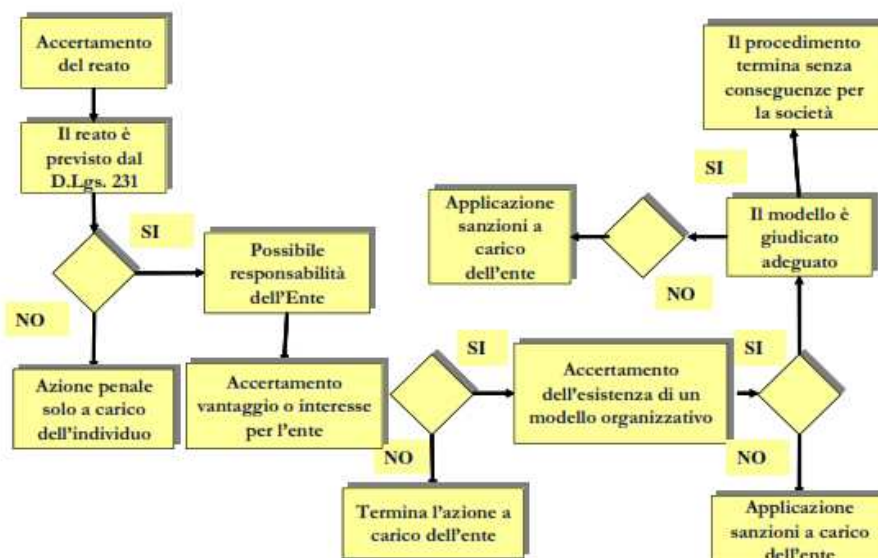
La responsabilità dell'ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.


L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.



1.4 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il D. Lgs. 231/2001 prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV);

in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Un elemento comune ai provvedimenti giurisprudenziali più noti (GIP Roma, ord. 4 aprile 2003; GIP Milano, ord. 20 settembre 2004; Trib. Palermo, ord. 10 febbraio 2007; GIP Napoli, ord. 26 giugno 2007; GIP Bari, 12 novembre 2008; Trib. Milano, 17 novembre 2009) in tema di efficacia del modello si identifica nella necessità per il giudice di verificare in concreto che le regole, formalizzate nel modello di cui l'ente si è dotato, ineriscano strettamente alla realtà aziendale. L'idoneità del modello «a prevenire i reati della specie di quello verificatosi» va quindi vagliata rispetto alla realtà in cui in concreto il Modello stesso opera.

Uno dei parametri dell'efficace attuazione del Modello è poi da identificare, sempre secondo la citata giurisprudenza, nell'Organismo di Vigilanza, con riferimento sia all'idonea composizione dello stesso, sia alla sua operatività.

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5 LE SANZIONI APPLICABILI

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.


L'art. 9, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota varia da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono previste e consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del

reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;


2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, invece, essere comminate nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione. Infatti, la sanzione interdittiva non viene applicata qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

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

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee: la loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.


La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può essere disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.6 LE MISURE CAUTELARI

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 – commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA.


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

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003 e pubblicate da Confindustria in data 24.05.2004 e 31.03.2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da ultimo nel mese di giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

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

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Code of Conduct;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e / o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.9 SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.


In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA WFSI S.R.L.

2.1 MODELLO DI GOVERNANCE.

La Corporate Governance della Società, al momento della adozione del presente documento, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

- **ASSEMBLEA DEI SOCI**, è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società essendo di sua competenza tutto ciò che per legge o per statuto non è espressamente riservato all'assemblea. Il consiglio di amministrazione può quindi deliberare con i maggiori poteri tutte indistintamente le operazioni rientranti nell'oggetto sociale, espressamente riconoscendosi ad esso la facoltà di determinare, con pienezza di poteri e con criterio insindacabile, a quali atti ed operazioni applicare l'attività sociale anche limitandola solo a determinati atti ed operazioni o serie di atti e operazioni tra quelli compresi nello scopo sociale. Il consiglio di amministrazione può delegare, parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, determinando i limiti delle deleghe. Il consiglio di amministrazione può nominare e revocare direttori, institori, procuratori *ad negotia* e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti fissandone i poteri ed i compensi. La rappresentanza della società e la firma sociale, di fronte ai terzi ed in giudizio, spettano al Presidente CdA ed agli amministratori delegati, con firma disgiunta, nonché ai mandatari, se nominati, nei limiti delle attribuzioni ad essi delegate.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Amministratori


Presidente Consiglio Amministrazione	SPINIELLO FRANK LUIGI	Rappresentante dell'impresa
Amministratore Delegato	VAN AERLE BARTHOLOMEUS PETRUS	
Consigliere	HOENJET FRANCISCUS MARIA B.K.	

- **AMMINISTRATORI DELEGATI** riferiscono al consiglio di amministrazione sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla società e dalle sue controllate.
- **COLLEGIO SINDACALE**, così come previsto dal nuova formulazione dell'art. 2447 c.c. cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione. L'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, dal Collegio Sindacale, all'uopo incaricata dall'Assemblea degli azionisti.
- **REVISIONE**, l'attività di revisione contabile viene svolta dalla KPMG.

Sindaci, membri organi di controllo

Presidente Del Collegio Sindacale	MARCHISIO LUCIANO
Sindaco	LA PLACA STEFANO
Sindaco	BISCEGLIA NICCOLO'
Sindaco Supplente	ROSSANO LUCA
Sindaca Supplente	TRANCHERO FABIOLA
Revisore Legale	KPMG S.P.A.

- **PROCURATORI SPECIALI** sono soggetti specificamente delegati per la gestione di attività operative. Riferiscono al CdA.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Procuratore	SEIMANDI MARCO
Procuratore	POLLINI CESARE
Procuratore	BONETTA ALESSANDRO
Procuratore	CERATTO DANILO
Procuratore	RIZZO GABRIELE
Procuratore	GIORDANO GIANPAOLO
Procuratore	GASTALDI COSTANZO
Procuratore	DALMASSO CLAUDIO
Procuratore	TORASSA MARCO
Procuratore	COLOMBANO DAVIDE
Procuratore	MUSSO MATTEO
Procuratore	NICOLINI PAOLO

L'attività di Governance è basata sulla coesistenza dei seguenti elementi:

- a. Sistema di controllo interno
- b. Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01

Il Sistema di controllo interno è l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie, il rispetto di leggi e regolamenti nonché la salvaguardia dei beni aziendali.

Principali componenti sono:

- Il sistema normativo aziendale
- Il sistema di deleghe e attribuzione poteri
- Le attività di controllo svolte dalle funzioni aziendali
- Il sistema ISO 14001:2015
- Il sistema ISO 9001:2015

La coerenza e la sostenibilità del sistema di controllo interno derivano dalla esistenza ed efficacia dei requisiti di base (norme, ruoli definiti, chiari e basati sulla segregazione, tracciabilità dei dati).

2.2 POTERI E RESPONSABILITÀ


2.2.1. PRINCIPI DI CONTROLLO IN MATERIA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

2.2.2. PRINCIPI DI CONTROLLO INERENTI AL SISTEMA ORGANIZZATIVO GENERALE

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- I. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- II. traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- III. adeguato livello di formalizzazione.

In particolare, devono essere:

- definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali;
- predisposte apposite policy e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

2.2.3 DEFINIZIONE DELL'ORGANIGRAMMA AZIENDALE E DEI COMPITI

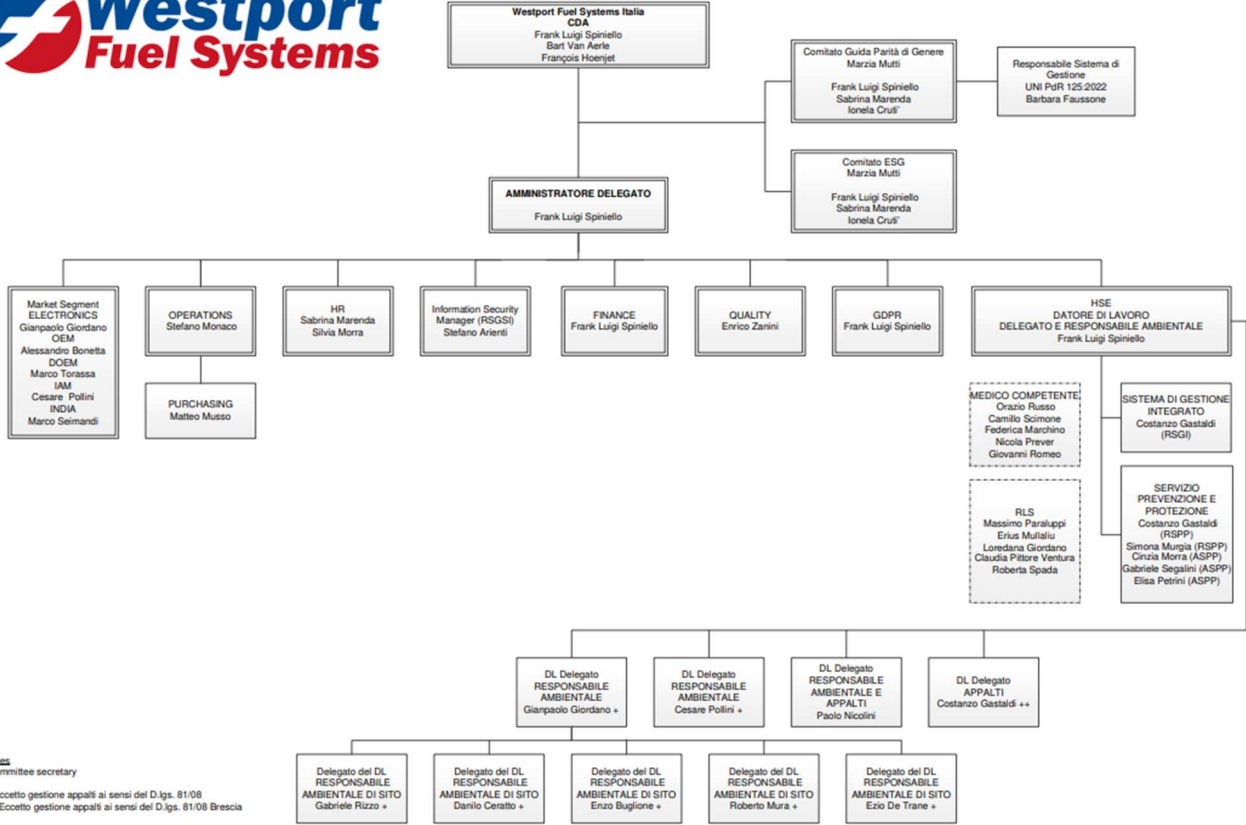
Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la WFSI S.R.L. ha messo a punto un organigramma nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Vedere Organigrammi).



SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG



Organigramma WFSI Legal Entity



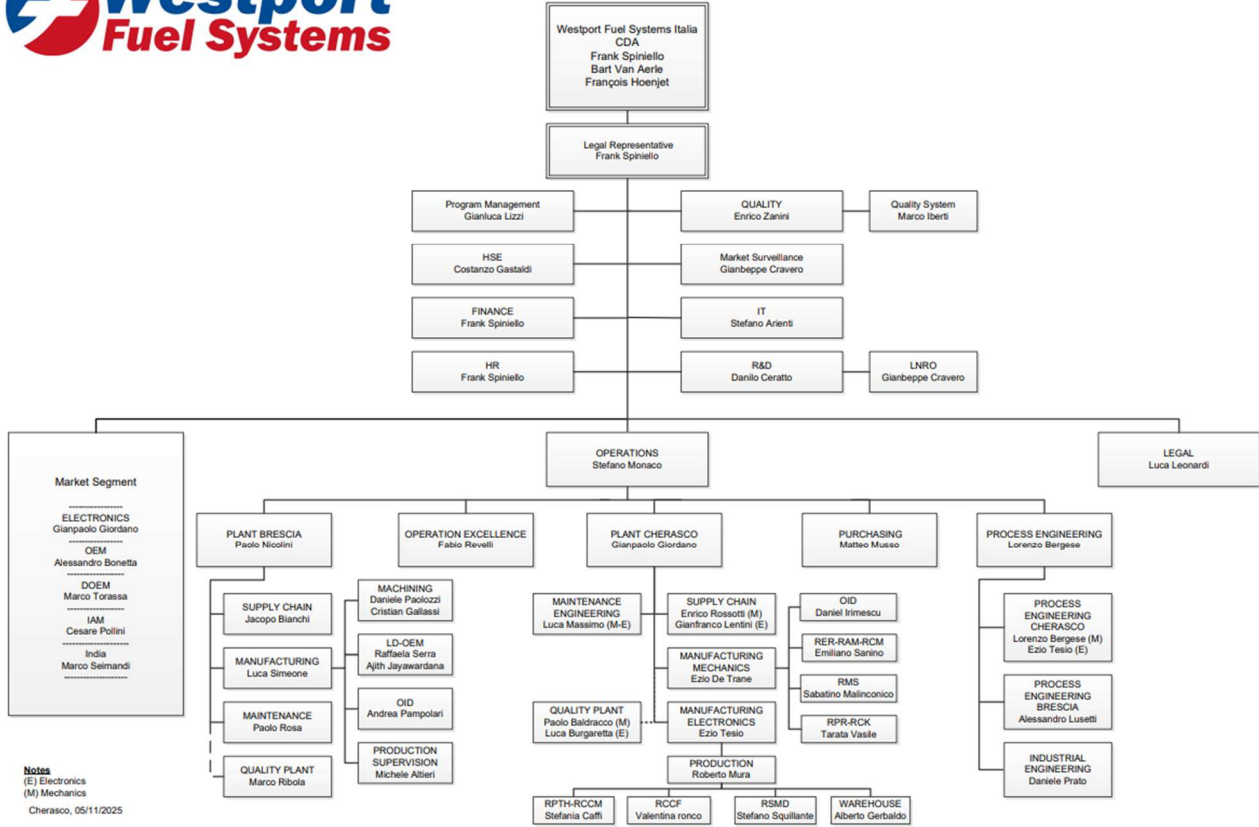
Notes
 * committee secretary
 + Eccetto gestione appalti ai sensi del D.lgs. 81/08
 ++ Eccetto gestione appalti ai sensi del D.lgs. 81/08 Brescia
 Last update July 29, 2025




SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG



WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA



	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG


2.2.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La struttura aziendale in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro è definita attribuendo ai diversi soggetti coinvolti nella gestione di tali tematiche ruoli e responsabilità conformemente a quanto previsto dal TUS.

Si riportano, di seguito, per ciascuna figura cui sono attribuiti ruoli e responsabilità in materia di SSL nell'ambito della struttura organizzativa della Società, le modalità operative d'individuazione e nomina di tali soggetti:

RUOLI E RESPONSABILITÀ	MODALITÀ OPERATIVE DI INDIVIDUAZIONE E NOMINA
<p>Datore di Lavoro (di seguito anche "DL"): soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il DL è individuato, da parte del Consiglio di Amministrazione. Allo stesso sono conferite le responsabilità in materia di SSL secondo quanto previsto dal TUS, i poteri organizzativi e di spesa.
<p>Dirigenti: la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le divisioni aziendali evidenziano posizioni quali Dirigenti per la salute e sicurezza sul lavoro.
<p>Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere d'iniziativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> Compiti e responsabilità dei preposti, definiti in conformità con le prescrizioni normative, sono riportati nella lettera di designazione. I preposti effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.
<p>Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito anche "RSPP"): persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'Art. 32 del TUS designata dal Datore di Lavoro, cui risponde, per</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il RSPP è individuato e appositamente designato dal DL (obbligo non delegabile)¹. Compiti e responsabilità del RSPP, definiti in conformità con le prescrizioni normative, sono riportati nella lettera di designazione.

¹ Attualmente la Società di avvale di un RSPP interno per la sede di Cherasco, Albine a San Mauro ed un esterno per la sede di Brescia.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG


coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.	<ul style="list-style-type: none"> Il RSPP effettua la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.
Medico Competente (di seguito anche "MC"): medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'Art. 38 del TUS, che collabora, secondo quanto previsto all'Art.29, comma 1 dello stesso decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al TUS	<ul style="list-style-type: none"> Il Medico Competente è individuato e appositamente designati dal DL o suo delegato. Compiti e responsabilità del MC, definiti in conformità con le prescrizioni normative, sono riportati nella lettera di designazione.
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito anche "RLS"): persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Gli RLS sono eletti dai lavoratori sulla base delle previsioni del TUS. Gli RLS effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.
Addetti al pronto soccorso e antincendio: soggetti cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza	<ul style="list-style-type: none"> Gli addetti delle squadre di emergenza e di primo soccorso sono designati attraverso apposita lettera di incarico da parte del DL. Compiti e responsabilità degli addetti delle squadre di emergenza e di primo soccorso, sono definiti in conformità con le prescrizioni normative. Gli addetti, designati con apposita comunicazione del Datore di Lavoro, operano sulla base delle indicazioni riportate nel Piano di Emergenza di volta in volta vigente. Agli addetti delle squadre di emergenza e di primo soccorso effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.

WFSI S.r.l. promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nelle proprie sedi richiedendo, a ogni livello aziendale, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

La valutazione complessiva dei rischi prodotti dall'attività di WFSI S.r.l. e l'individuazione dei processi sensibili rilevanti ai fini della potenziale commissione dei reati di cui all'art. 25 – *septies* D.lgs 231/01 è stata svolta avendo come punto di riferimento le indicazioni contenute nel primo comma dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e le risultanze del processo *Risk assessment*.

Più precisamente il Sistema della sicurezza di WFSI S.r.l. è così articolato:

- **Organigramma Sicurezza**, che descrive la struttura organizzativa della Società in materia di sicurezza;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- **Procedure**, che definiscono modalità, prescrizioni e responsabilità per le singole attività sensibili o processi decisionali, indicati nei capitoli del Manuale;
- **Specifiche tecniche e Istruzioni Operative** che trattano gli argomenti dal punto di vista pratico ed operativo;
- **Rapporti e Documenti** su cui vengono registrate le varie attività.

Si evidenzia sin da ora che le procedure, le specifiche tecniche e le istruzioni operative sono diffuse e rese note con le seguenti modalità:

- affissione sui luoghi di lavoro;
- consegna a mani ai lavoratori destinatari ed interessati alle procedure;
- formazione specifica dei lavoratori destinatari ed interessati alle procedure.

2.2.5 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.


Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
- di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
 - a) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
 - b) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
 - c) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
 - d) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il terzo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

2.2.6 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA AMBIENTALE

La Società si pone come obiettivo generale di mettere sotto controllo i processi produttivi, di controllare che le proprie attività siano, dal punto di vista della tutela dell'ambiente, conformi a quanto previsto da leggi, norme e regolamenti locali, nazionali ed europei, nonché di organizzare l'intera struttura affinché tali obiettivi siano efficacemente realizzati.


Al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge in materia ambientale, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/01, la Società ha certificato il proprio sistema di gestione in materia ambientale agli standard ISO 14001 ed ha adottato una struttura societaria che prevede l'individuazione del "Responsabile Ambientale" nella figura del Consiglio di Amministrazione, oltre ad una serie di figure meglio definite nel sistema di gestione ambientale, ciò al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/01.

La Società si impegna in particolare:

- all'uso di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- alla limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- al ripristino delle aree di cantiere a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più possibile prossimo alle condizioni iniziali;
- a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione sulle tematiche ambientali.
- a utilizzare impianti nel rispetto e nei limiti delle autorizzazioni, rilasciate dalle competenti Autorità pubbliche, necessarie per il loro funzionamento.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, devono essere rispettati i seguenti principi generali di condotta:

- garantire il costante e tempestivo adeguamento alla legislazione in materia ambientale, con particolare riferimento all'osservanza delle prescrizioni di legge in relazione alla produzione ed alla successiva gestione dei rifiuti e, più in generale, in relazione a tutti gli aspetti ambientali che interessano le matrici aria, acqua e suolo;
- tenere un comportamento, lecito corretto e trasparente nello svolgimento di tutte le attività, espletate anche per il tramite di fornitori qualificati, che possano avere un impatto sull'ambiente, quali quelle finalizzate alla gestione dei rifiuti, manutenzione degli impianti, gestione di emergenze legate all'inquinamento di siti, ecc.;
- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata all'osservanza degli obblighi di legge e di regolamento in materia di ambientale in generale, ed in particolare in materia di

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

gestione dei rifiuti e di scarichi in atmosfera (raccolta, trattamento, recupero, riciclaggio, smaltimento, trasporto, ecc.);

- provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle procedure interne alla legislazione in materia ambientale in generale, ed in particolare in materia di gestione e trattamento dei rifiuti e di scarichi in atmosfera;
- sviluppare, ove necessario in funzione dell'attività lavorativa svolta e per le aree di rischio individuate, attività di formazione (e di informazione) specifiche sulle tematiche del rispetto degli obblighi di legge in materia ambientale, ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;
- effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate da WFSI S.r.l. in materia;
- promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti di legge (quali iscrizioni ad albi, possesso di autorizzazioni, ecc.), del rispetto della normativa di settore, del coordinamento e raccordo tra l'attività propria di WFSI S.r.l. e quella dell'impresa appaltatrice.

2.2.8 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'AMBIENTE

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia ambientale, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio ambientale che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela dell'ambiente.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia ambientale.


I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

2.3 I SISTEMI DI GESTIONE

La WFSI S.R.L. ha scelto di gestire i propri processi aziendali secondo i seguenti sistemi di gestione:

- Sistema di Gestione della qualità secondo lo standard ISO 9001

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- Sistema di Gestione della qualità secondo lo standard ISO 14001
- Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo art. 30 d.lgs. 81/08 e Linee Guida UNI-INAIL

2.4 IL SISTEMA INFORMATIVO

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato dalla WFSI S.R.L., meglio descritto nella parte relativa ai delitti informatici, consiste:

- in una rete aziendale interna, con sistemi di protezione ed accesso alle cartelle di lavoro dei vari utenti, e relativa procedura di backup onde evitare la perdita di dati aziendali;
- in un accesso al sistema gestionale aziendale, direttamente gestito con il supporto dell'Information Technology (IT).

Il sistema in generale consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

In particolare, l'azienda, come richiesto dalla normativa, ha acquisito un sistema che permette la tracciabilità degli accessi e delle operazioni poste in essere dall'Amministratore del Sistema.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società adotta le procedure contenute nel Documento per la Sicurezza, ritenendo che le stesse consentano un adeguato sistema di controllo e di sicurezza del sistema informativo (a titolo esemplificativo: divieto di accessi a social forum, o siti vietati, sistema di protezione antivirus aggiornato etc.).

2.5 IL CODE OF CONDUCT

Il Code of Conduct è un documento societario ufficiale e, come tale, illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità della Società stessa nei confronti dei soggetti (persone fisiche o giuridiche) che con essa si relazionano. A tal proposito, infatti, il Code of Conduct esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di WFSI S.r.l.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.


Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Code of Conduct, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione.

L'efficacia del sistema di controllo interno dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Tuttavia, è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello Organizzativo e Code of Conduct in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Code of Conduct ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 LE MOTIVAZIONI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società ritiene che l'adozione del Modello costituisca, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per la stessa, affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina. Il Modello Organizzativo è "atto di emanazione dell'organo dirigente", ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01, e, pertanto, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dell'Organo di Amministrazione della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D. Lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento relativo all'accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questi ratificate.


L'adozione del Modello per la Società non solo è un modo per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione delle attività e di controllo.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano per la stessa pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati e contrari agli interessi di WFSI S.r.l. anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali dalla stessa rispettati e perseguiti, nonché alle disposizioni di legge;
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

E' infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

3.3 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI "231"

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello Organizzativo ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione delle aree sensibili rendono i processi più o meno "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal D. Lgs 231/2001.

L'identificazione di un'area come "area sensibile" non significa che il rischio si è verificato e che ne è stata constatata la realizzazione. Il "rischio" si identifica con la situazione in cui un determinato reato può essere commesso.

Nello specifico, sono state individuati i processi e le attività che determinano l'esistenza di contatti diretti o indiretti (tramite documenti, dati, informazioni, dichiarazioni, etc.).

Ad esempio, con le strutture / persone indirizzate le informazioni di natura economica e finanziaria (reati societari), nel cui ambito, a seguito di determinate azioni, possono potenzialmente verificarsi comportamenti contrari ai disposti di Legge.


Con il concetto di "rischio" si è intesa la possibilità che un evento, azione od omissione possa concorrere a generare un reato di cui al D. Lgs 231/2001 (rischio potenziale o inerente); il rischio è funzione della probabilità di accadimento e della gravità del danno conseguente.

Il processo di valutazione dei rischi è descritto nello specifico allegato.

3.4 STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL MODELLO

Il Modello di WFSI S.R.L. si compone di più parti tra loro correlate:

- **Parte generale** che introduce la società illustra la funzione e i principi del Modello nonché i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento, si completa con una sezione che costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello;
- **Valutazione del rischio** che raccoglie i dati essenziali di individuazione di processi ed attività sensibili, potenziali profili di rischio e reati, valutazione e misure di mitigazione.
- **Parte speciale** dove sono analizzati i processi a rischio, le attività sensibili e le occasioni di commissione di reato e dove vengono indicati i presidi (sistema di deleghe, protocolli e controlli) atti a contenere il rischio stesso.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- **Approfondimento sui reati presupposto**
- **Code of Conduct**

Sono inoltre parti del modello i seguenti documenti aziendali:

- le Policy e procedure aziendali;
- l'organigramma;
- Il Sistema di Gestione della Qualità;
- Il Sistema di Gestione Ambientale.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1 PREMESSA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di WFSI S.R.L., nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, b del D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza; il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la costituzione dell'Organismo in forma collegiale.

4.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. NOMINA E REVOCA

Ai sensi dell'articolo 6 co.1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché, sotto altro profilo, essere necessariamente dotato delle seguenti caratteristiche:


- autonomia (nel senso di autonomia decisionale che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni sue proprie) e indipendenza (nel senso di estraneità a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in società)
- professionalità (nel senso che egli è individuato tra soggetti che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati) e onorabilità (costituiscono incompatibilità originaria con l'assunzione della funzione di componente dell'OdV le ipotesi di revoca di cui ai punti 4, 5 e 6 dell'elenco *infra* riportato)
- continuità d'azione (nel senso di calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e disciplina dei flussi informativi)

Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'OdV dovrà essere modulata in base alla complessità organizzativa dell'ente, potendo lo stesso essere mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

Nel caso di specie la società, in considerazione della propria struttura aziendale, ha optato allo stato per una composizione monocratica dell'OdV.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'ente di cui fa parte ed ha come referente ordinario il CdA e le modalità di sua retribuzione sono fissate nel contratto stipulato con la società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili

Le ipotesi di revoca dell'OdV da parte dell'CDVA sono:

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- 1) reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello
- 2) irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello
- 3) mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo
- 4) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso, ovvero per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001
- 5) insorgenza di un rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado o di un rapporto di affari con uno qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo ovvero insorgenza di interessi comuni con gli stessi ovvero di interessi in contrasto con loro
- 6) insorgenza di altro genere di incarico o qualsivoglia altro rapporto (consulenza, rappresentanza, gestione, direzione etc.) con la società sottoposta al suo controllo ovvero con società in contrasto

L'OdV può sempre, anche in sede di CdA, formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare domande repute necessarie all'adempimento dei propri compiti.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, anche mediante l'assegnazione di un budget specifico:


- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, del personale, degli *outsourcer* e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

In linea con la propria natura di Organismo autonomo rispetto alla struttura aziendale, il Consiglio di Amministrazione affida all' Organismo di Vigilanza uno specifico budget dedicato appropriato all'attività svolta. A tal fine l'Organismo richiede su base annua mezzi finanziari liberamente utilizzabili nell'ambito degli obiettivi da perseguire e fornisce al Consiglio di Amministrazione apposito rendiconto dell'utilizzo che ne è stato fatto per il periodo precedente.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e agli *outsourcer*, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio sulla Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;

con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:

- effettuare periodicamente, direttamente o avvalendosi di un gruppo di lavoro all'uopo costituito, verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei processi sensibili;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dal personale:
 - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati;
 - b) sui rapporti con le Società di Service e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
 - c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;


con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo apposita relazione;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta periodicamente direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

4.4.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati, quest'ultimo è tenuto a presentare con periodicità almeno annuale una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.

Tale relazione dovrà quantomeno contenere:

- numero e date delle riunioni tenutesi nel periodo;
- descrizione dell'attività svolta;
- segnalazioni ricevute e le conseguenti indagini svolte;
- criticità comunque rilevate;
- rilievi da sottoporre all'Organo con Funzione di Gestione, affinché questo metta in atto le azioni necessarie ad assicurare aggiornamento, effettività ed efficacia al Modello;
- eventuali proposte di sanzioni da irrogare per violazione del Modello.

Indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di criticità rilevanti l'Organismo deve tempestivamente porre in atto flussi informativi ad hoc. In tal caso il flusso informativo può dover essere diversificato a seconda del soggetto che ha commesso la violazione.

Il Consiglio di Amministrazione può richiedere la convocazione dell'Organismo, tramite il suo Presidente, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal D. Lgs. 231/2001.

Di questi specifici incontri dovrà essere predisposto un verbale la cui copia dovrà essere custodita dall'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza si avvarrà delle funzioni interne competenti della Società per i diversi profili specifici o, qualora lo ritenga opportuno, di consulenti esterni.

4.4.2 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA


L'informativa periodica deve presentare specifici requisiti di rilevanza, qualità ed articolazione per poter essere efficace quale supporto all'attività di controllo dell'OdV.

La rilevanza dell'informativa, anche se deve essere determinata con riferimento alle specificità di ciascuna organizzazione, è tale se l'informativa medesima non è ridondante, imprecisa, discontinua, non correttamente articolata.

La qualità del flusso informativo si declina, tra l'altro, in termini di idoneità a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica); attendibilità, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto; aggiornamento, poiché le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

Altresì, l'informativa deve essere, seppur con le necessarie differenziazioni in relazione all'oggetto, idonea a delineare con chiarezza il fenomeno monitorato; deve quindi presentare una certa articolazione, ragionevolmente standardizzata.

L'invio dei flussi periodici da parte delle funzioni interessate rappresenta un preciso dovere, rilevante ai fini del corretto funzionamento del Modello.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

4.4.2.1 FLUSSI PERIODICI PROVENIENTI DALLE FUNZIONI CHE OPERANO IN AREE A RISCHIO REATO

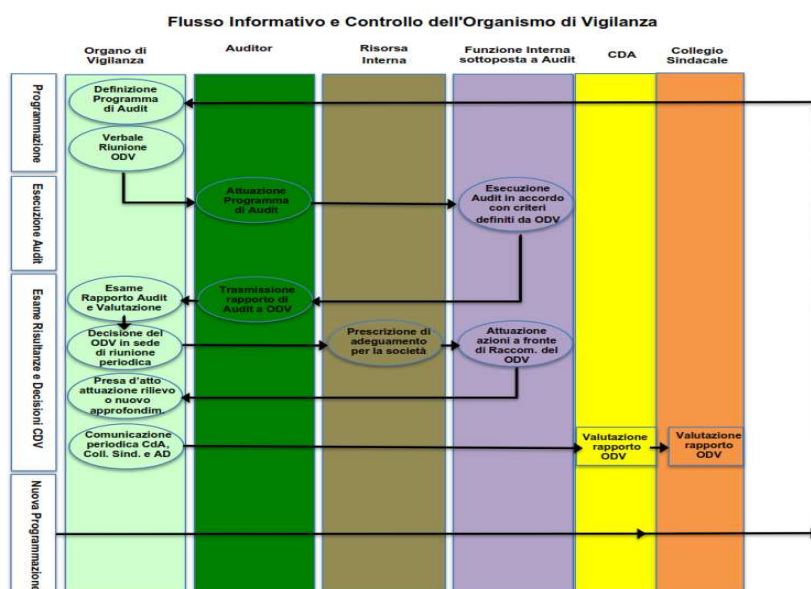
I flussi in esame consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività oggetto di analisi e il funzionamento dei relativi presidi di controllo, evidenziando:

- per quanto concerne le criticità, gli eventi (individuati anche in base a soglie quali-quantitative) maggiormente significativi in termini di potenziale rischio di commissione di reati e gli eventuali indici di anomalia;
- per quanto afferisce ai profili di disegno, le possibili problematicità sorte con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello.

4.4.2.2 FLUSSI PERIODICI PROVENIENTI DAGLI ORGANI SOCIALI


Risulta opportuno che:

- l'organo amministrativo informi l'OdV in relazione a delibere che possano portare a modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello, quali ad esempio, modifiche nella struttura organizzativa, ingresso in (o uscita da) linee di business, modifiche nei sistemi di incentivazione, etc.;
- l'organo di controllo dia informativa periodica all'OdV sullo stato dei sistemi di controllo interno, alla cui vigilanza sono deputati, e che sono alla base del sistema di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- l'OdV abbia contezza della relazione che il revisore deve rilasciare ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 39/2010, in tema di eventuali carenze significative rilevate in relazione ai sistemi di controllo interno medesimi.



4.4.3 INFORMAZIONI, DATI E NOTIZIE DA COMUNICARE ALL'ODV

Dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza di WFSI S.R.L.:

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello Organizzativo nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. Appartengono a tale fattispecie i flussi informativi che possono pervenire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima (cd. whistleblowing) da qualunque fonte. A tal fine è stato attivato lo specifico indirizzo di posta elettronica dedicato: odv231@wfsinc.com accesso riservato ai soli componenti dell'OdV e garanzia di riservatezza del segnalante.

Ogni Amministratore, Dirigente e dipendente della Società è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi un evento lesivo l'efficacia del "Modello".

Più specificatamente l'informazione deve riguardare ogni anomalia, atipicità, deroga, violazione o concreto sospetto di violazione di cui sia venuto a conoscenza rispetto a:


- norme comportamentali prescritte dal Code of Conduct e dal Modello Organizzativo;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Le funzioni di seguito indicate dovranno altresì comunicare all'OdV:

FLUSSO COMUNICATIVO	FUNZIONE RESPONSABILE
I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente.	Responsabile funzione interessata
I contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico o equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti.	Responsabile funzione interessata
Le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati previsti dal Decreto.	Responsabile funzione interessata
I procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, relativi a comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo, del Code of Conduct e delle Procedure Aziendali rilevati ai fini del D. Lgs. 231/01	Responsabile funzione interessata
Le modifiche alla composizione degli organi sociali, nonché i cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale.	AD
Variazioni delle deleghe e delle procure assegnate	AD

Si deve sempre comunicare all'OdV ogni proposta di aggiornamento, integrazione, modifica del Modello Organizzativo e dei documenti che ne costituiscono parte integrante.

Inoltre, il personale appartenente alle funzioni individuate nell'organigramma aziendale ovvero i soggetti interessati alle diverse attività di business (stakeholders), sono tenuti a fornire tempestivamente

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

all'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi un evento lesivo l'efficacia del "Modello", le seguenti informazioni distinte per aree di rischio più significative (rischi specifici e residuali).

4.4.4 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate nella procedura "Flussi informativi all'OdV";
- le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica appositamente dedicati;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o di terzi;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.


4.4.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (nel seguito la "Legge sul whistleblowing") che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6, a seguito dell'intervento legislativo, dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - ✓ uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), 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, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - ✓ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - ✓ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - ✓ nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice di Condotta e del Modello è considerato, pertanto, uno strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Un dipendente della Società che segnali una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia o meno fondata.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà segnalare prontamente l'abuso subito all'OdV.

La Società si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.


La Società non tollera, inoltre, molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal Codice di Condotta). Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente, o soggetto terzo all'azienda, che segnali una violazione del Modello ovvero altra segnalazione.

Qualora la segnalazione si riveli essere infondata, falsa o strumentale, il soggetto segnalante potrà essere soggetto a procedure disciplinari, se dipendente della Società, ovvero alle conseguenze previste dalla legge (es. commissione del reato di calunnia o diffamazione).

Al fine di garantire l'efficacia del sistema del whistleblowing, la Società ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza, secondo le modalità previste dalla legge.

In particolare, la Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dal Codice di Condotta e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

La gestione delle segnalazioni whistleblowing avviene in conformità con quanto stabilito dalla Procedura Whistleblowing adottata.

Le segnalazioni relative alla presente Policy possono essere effettuate attraverso un canale di segnalazione interna implementato dalla Società e presente sul sito web della stessa.

La Società incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il diretto Responsabile di funzione prima di seguire le procedure di whistleblowing (procedura di segnalazione/denuncia di illeciti), salvo evidenti controindicazioni.

I Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' OdV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni. Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i soggetti segnalanti devono fornire le informazioni riportate qui di seguito:


- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il dipendente è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante dovrà altresì fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

In ogni caso, i segnalatori anonimi sono invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

4.4.6 SEGNALAZIONE DIRETTA. RISERVATEZZA.

- Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.
- Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.
- Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di WFSI S.R.L. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile Funzione Risorse Umane e Organizzazione e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale Intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Code of Conduct, Politiche aziendali e Modello Organizzativo), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione


L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, WFSI S.R.L. prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da WFSI S.R.L.;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con la Direzione Risorse Umane ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

5.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER.

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di WFSI S.R.L. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

5.2.1 SELEZIONE


Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ex D.Lgs. 231/2001 in capo alla controparte e/o al suo rappresentante legale. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che qualsiasi rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti ex D.Lgs. 231/2001, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

5.2.2 INFORMATIVA

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- sottoscritto dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- sottoposto ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Due esempi di clausola standard di questo tipo vengono di seguito espone come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

«Il fornitore/consulente/collaboratore/agente esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà WFSI S.r.l. a risolvere lo stesso con effetto immediato».

Oppure:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello di WFSI S.r.l. (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra WFSI S.r.l. e, costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto a WFSI S.r.l. di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a €, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno ».

6 SISTEMA DISCIPLINARE


Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, alle norme comportamentali, alle procedure e ai protocolli implementati attraverso il Modello Organizzativo e le sanzioni previste per tali tipologie di infrazioni. Il complesso di infrazioni e sanzioni è descritto in una seguente tabella.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere dichiarato formalmente vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, L. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti". L'articolo 7 (Sanzioni Disciplinari) infatti recita:

"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano."

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto, in sede applicativa, del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente l'infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione del comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Quanto alla personale dipendente non avente posizione dirigenziale trovano applicazione i principi, i criteri e le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro loro applicabile, ossia TERZIARIO - Confcommercio del 30/03/2015 – CCNL.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Quanto al personale dipendente con qualifica di dirigente, trovano a applicazione i principi, i criteri e le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro loro applicabile, ossia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende commerciali: distribuzione e servizi del 31 luglio 2013 e rinnovato in data 21 luglio 2016.

Per i collaboratori esterni, le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale, sulla base di clausole all'uopo pattuite.

Resta salva la facoltà per la Organizzazione di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori esterni, in violazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

6.1 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:


- volontarietà o involontarietà del comportamento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

6.2 DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Al fine di garantirne la massima efficacia il presente Sistema Sanzionatorio è: a) pubblicato, nella sua versione completa, sulla rete intranet ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti; b) distribuito, nella sua versione completa, agli Amministratori delegati, all'Organismo di Vigilanza e ai dirigenti anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.).

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno di servizio esposto nelle bacheche aziendali – dell'approvazione del Sistema Sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso la reception della Società.

Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate ad assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG


6.3 ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Code of Conduct nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.


6.4 TABELLA ILLUSTRATIVA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella tabella che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongono in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Modello (parte generale; parti speciali; allegati) o del Code of Conduct. Le sanzioni di seguito dettagliate si applicano anche nei confronti dei dipendenti che, violando le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, pongano in essere atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2-bis, ovvero che effettuino con dolo o con colpa grave segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino poi infondate.


SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
<i><u>Operaio, impiegato, quadro</u></i>	BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE Incorre nei provvedimenti di BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE il dipendente che: <ul style="list-style-type: none"> • Adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Code of Conduct o nelle procedure • Ometta di segnalare all'organismo di vigilanza fatti rilevanti a sua conoscenza e per i quali ha l'obbligo di riferire. • Ometta attività di controllo su attività sensibili che il Modello organizzativo pone a suo carico. Si ravvisa in tale comportamento la mancata diligenza ed il mancato rispetto delle istruzioni ricevute nella esecuzione del lavoro. Si tratta di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.
	BIASIMO INFLITTO PER SCRITTO O MULTA Incorre nel provvedimento di BIASIMO INFLITTO PER SCRITTO o MULTA il dipendente che: <ul style="list-style-type: none"> • Adotti, più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Code of Conduct o nelle procedure • Ometta più volte di segnalare all'organismo di vigilanza fatti rilevanti a sua conoscenza e per i quali ha l'obbligo di riferire. • Segnali intenzionalmente all'organismo di vigilanza fatti non veritieri. • Ometta più attività di controllo su attività sensibili che il Modello organizzativo pone a suo carico. • Effettui con colpa grave segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino infondate. • Violi gli obblighi di riservatezza in relazione alle segnalazioni ex art. 6, comma 2-bis, D.lgs. 231/2001.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
	<p>Si ravvisa in tale comportamento la reiterata mancata diligenza ed il mancato rispetto delle istruzioni ricevute nella esecuzione del lavoro. Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze non lievi nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente.</p> <p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE</p> <p>Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, il dipendente che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotti, più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Code of Conduct o nelle procedure compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001; • Ometta più volte di segnalare all'organismo di vigilanza fatti rilevanti a sua conoscenza e per i quali ha l'obbligo di riferire compiendo una omissione che arrechi o possa arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo. • Risulti recidivo nella commissione di comportamenti che comportino il biasimo inflitto per iscritto o multa. • Ometta più volte attività di controllo su attività sensibili che il Modello organizzativo pone a suo carico. <p>Si ravvisa in tale grave comportamento la mancata diligenza ed il mancato rispetto delle istruzioni ricevute nella esecuzione del lavoro. Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente.</p> <p>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO</p> <p>Incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dipendente che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Code of Conduct e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001. • Ponga in essere atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2-bis. • Effettui con dolo segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino infondate <p>Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o grave recidiva nei comportamenti di cui ai punti precedenti.</p>
<u>Dirigente</u>	<p>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO</p> <p>Incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dirigente che: adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Code of Conduct e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 • sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001. • Ponga in essere atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2-bis.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> • Viola gli obblighi di riservatezza in relazione alle segnalazioni ex art. 6 comma 2-bis, D. Lgs. n. 231 del 2001. • Effettui con dolo segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino infondate Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.
	<p align="center">LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA</p> <p>Incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dirigente che: adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Code of Conduct e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti. Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.</p>
	<p align="center">ALLONTANAMENTO DAL SERVIZIO</p> <p>Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Code of Conduct in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa. In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.</p>
<u>Amministratore</u>	<p align="center">REVOCA DELLE DELEGHE E/O DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI</p> <p>Incorre nella REVOCA DELLE DELEGHE E/O NELLA DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'Amministratore che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viola le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Code of Conduct, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001; • Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Code of Conduct e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001; <p>Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.</p>
	<p align="center">PROVVEDIMENTO DI REVOCA</p> <p>Incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
	<p>nel Modello o nel Code of Conduct e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.
<u>Componente Organismo di Vigilanza</u>	<p>DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI</p> <p>Incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001, ovvero violi gli obblighi di riservatezza in relazione alle segnalazioni di cui all'art. 6. comma 2-bis.</p>
	<p>PROVVEDIMENTO DI REVOCA</p> <p>Incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ovvero risulti recidivo nella commissione di violazioni che comportano diffida.</p>
<u>Soggetti terzi, lavoratori autonomi, collaboratori</u>	L'inosservanza delle regole e delle norme comportamentali indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Organizzazione nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Code of Conduct da parte di ciascun lavoratore autonomo/collaboratore, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs 231/2001.
<u>Soggetti terzi aventi rapporti contrattuali e/o commerciali con l'Organizzazione</u>	L'inosservanza delle regole e delle norme comportamentali indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Organizzazione nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Code of Conduct da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Organizzazione può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs 231/2001.

6.5 LA PROCEDURA PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI


Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o principi del Code of Conduct. Le fasi del procedimento sono:

Fase pre-istruttoria diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione.

Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi, l'OdV comunica

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

In particolare, l'Organismo si rivolge:

- Alla Direzione Risorse Umane e agli Amministratori Delegati per le violazioni di operai impiegati, quadri, dirigenti;
- Agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.
- Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.

Tale fase è condotta nello stretto tempo occorrente:

- Dalla Direzione Risorse Umane, per le violazioni dei dipendenti;
- Dalla funzione indipendente superiore non coinvolta nel caso specifico per le violazioni commesse dall'Amministratore, o dagli esponenti dell'OdV.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV.

Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- Dalla Direzione Risorse Umane, per le violazioni compiute dai dipendenti;
- Dalla funzione indipendente superiore non coinvolta nel caso specifico per le violazioni commesse dall'Amministratore, o dagli esponenti dell'OdV.

6.6 I SOGGETTI TITOLATI AD APPLICARE I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI


Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'organo a cui compete l'irrogazione delle sanzioni (Vertice aziendale qualora si tratti di soggetti apicali, o responsabile della funzione interessata nel caso di collaboratori esterni o di soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali). Le sanzioni saranno irrogate dall'organo direttivo a ciò preposto e i provvedimenti intrapresi dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle precisazioni dell'art.6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. n.231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del medesimo sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di WFSI S.r.l., anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

È peraltro riconosciuta agli Amministratori Delegati la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni delle aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del documento, già approvate dal Consiglio di Amministrazione.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Inoltre, resta in capo al Datore di Lavoro, quale responsabile dell'attuazione delle misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei dipendenti di WFSI S.r.l., la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali alla parte speciale prevista per la prevenzione dei reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.

L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative o rilevanti interpretazioni giurisprudenziali;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- commissione dei reati di cui al D.Lgs. n.231/01 e sue successive modificazioni e/o integrazioni da parte dei destinatari;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Le attività di aggiornamento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali consulenti esterni specializzati in materia.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza si coordina con gli Amministratori Delegati, onde procedere alla comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno (e all'esterno, per quanto necessario) della Società.

8. IL CODE OF CONDUCT.

8.1 PREMESSA.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi WFSI essere inseriti in un Code of Conduct (o codice di comportamento).


In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente.

8.2 CONTENUTI DEL CODE OF CONDUCT.

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a numerose fattispecie di reato, il contenuto del Code of Conduct deve essere implementato tenendo in debita considerazione le attività ed i processi aziendali ed i rischi specifici di commissioni delle fattispecie di reato e deve prevedere l'introduzione di principi etici hoc specifici per la società.

In ogni caso di seguito vengono definiti alcuni principi irrinunciabili del Code of Conduct.

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Il personale addetto deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. La Società stessa si impegna a non iniziare e si riserva la facoltà di non proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Il personale addetto deve essere messo a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere la società deve informare adeguatamente il proprio personale addetto. La società deve assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Code of Conduct.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione la società deve garantire un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici personale addetto e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.


Pertanto, non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o personale addetto della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Infatti, si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro personale addetto, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Inoltre, è proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Qualsiasi azione comunque non dovrà mai essere interpretata come una ricerca di favori.

Anche nelle occasioni in cui la società intenda farsi rappresentare da un consulente o un soggetto "terzo" nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, la società deve operare affinché nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per il proprio personale addetto. Inoltre, in tali occasioni, è opportuno evitare l'insorgere di conflitti di interesse tra il "terzo" e la Pubblica Amministrazione.

Nel corso di una gara di appalto o una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare personale addetto della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Eventuali assunzioni alle dipendenze della società, di ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d'affari, o ad avallare le richieste effettuate dall'ente alla Pubblica Amministrazione devono essere vagliate attentamente.

Il Code of Conduct deve prevedere che qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla società o da terzi venga segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Principi di comportamento in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001

L'impresa deve esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.


Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

8.3 I RAPPORTI TRA CODE OF CONDUCT E MODELLO.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Code of Conduct adottato dalla società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Code of Conduct rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza del personale addetto e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Code of Conduct richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

9. VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo per: a) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo), b) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio e c) segnalare la necessità di procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, in primis, nel **Programma delle verifiche dell'OdV** approvato annualmente dall'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo è atto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni di legge vigenti,
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

A tal fine, tale attività di controllo viene effettuata dall'OdV attraverso:


- a) il flusso di informazioni;
- b) verifiche periodiche mirate sulle "attività sensibili" ("Piano di lavoro");
- c) riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner, consulenti o agenti.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà curare, mediante appositi archivi (cartacei o informatici), la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo, nonché la trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi Sociali interessati.

Il "Piano di Lavoro" copre un anno (periodo giugno - giugno di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'OdV) definito per ogni controllo effettuato;

	SOCIETÀ WESTPORT FUEL SYSTEMS ITALIA S.r.l.	VERSIONE 4.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 12.12.2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari, vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida controlli occasionali ad hoc.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'OdV, si richiede la collaborazione di volta in volta delle diverse funzioni aziendali.

Tutte le funzioni aziendali dovranno pertanto supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, inclusi i referenti interni che gestiscono il rapporto con consulenti e partner commerciali e sono a loro volta tenute a documentare adeguatamente l'attività svolta. Le funzioni incaricate della selezione di dipendenti, partner e fornitori dovranno assicurare la conservazione dei profili aggiornati dei partner e dei fornitori.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting prevista.

WFSI S.r.l. considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare del presente Modello.