

Decreto Legislativo 231/01
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Giobet S.r.l.

Testo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 febbraio 2022 e da ultimo aggiornato in data 28 novembre 2024

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Giobet S.r.l. ai fini del D.Lgs. 231/01

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	8
1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	8
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità all’Ente e le esenzioni dalla responsabilità	9
1.3. Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa	11
1.4. Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell’Ente	14
2 L’ADOZIONE DEL MODELLO	18
2.1. L’adozione del Modello di organizzazione e gestione con finalità di esimente della responsabilità amministrativa.....	18
2.2. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria.....	19
2.3. Il Modello di Giobet.....	19
2.4. Approvazione, modifica, attuazione del Modello	21
2.5. Metodologia - La costruzione del Modello	22
2.6. Giobet e la sua <i>Mission</i>	23
2.7. Le categorie di reato rilevanti per Giobet S.r.l.	23
2.8. La finalità e la struttura del Modello di organizzazione e gestione.....	25
2.9. Il concetto di rischio accettabile.....	28
2.10. Gestione delle risorse finanziarie	28
2.11. Processi esternalizzati	28
2.12. Procedure manuali ed informatiche.....	29
2.13. Corporate Governance.....	30
2.14. Il sistema di controllo interno.....	30
3 L’ORGANISMO DI VIGILANZA	32
3.1. Le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza.....	32
3.2. L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza.....	33
3.3. La durata dell’incarico e le cause di cessazione.....	33
3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza.....	34
3.5. Cause di temporaneo impedimento	35
3.6. Funzione, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	35
3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	37
3.8. Whistleblowing	37
3.8.1. La procedura di <i>whistleblowing</i>	40
3.8.1.1. Ambito di applicazione della procedura di segnalazioni di illeciti e irregolarità e canali per la gestione delle stesse	41

3.9. Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza	42
4 SISTEMA SANZIONATORIO.....	44
4.1. Principi generali	44
4.2. Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	45
4.3. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni.....	45
4.4. Le sanzioni	46
4.4.1. Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari.....	46
4.4.2. Criteri di correlazione.....	46
4.4.3. Sanzioni applicabili a quadri e impiegati	47
4.4.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti.....	48
4.4.5. Provvedimenti nei confronti di Amministratori	48
4.4.6. Procedura disciplinare per il personale dipendente	49
4.4.7. Sanzioni applicabili a Terzi.....	49
4.5. Registro delle violazioni.....	50
5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	50
6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	51
6.1. Diffusione del Modello	51
6.2. Formazione del personale.....	51

DEFINIZIONI

Le parole e le espressioni contraddistinte nel presente documento con lettera iniziale maiuscola hanno il significato di seguito specificato:

“Aree a Rischio”:	le Aree di attività ed i processi aziendali a rischio, diretto o strumentale, per la commissione dei reati;
“Controlli Aziendali”:	il sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti operanti nelle aree aziendali;
“Destinatari”:	Organi Sociali, la Società di Revisione ove nominata, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti - e Terzi;
“D.Lgs. 231/01” o “Decreto”:	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
“Documento”:	il presente Documento;
“Linee Guida”:	le linee guida, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex</i> D.Lgs. 231/01;
“Modello”:	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo disciplinato dal D.Lgs. 231/2001; ovvero il presente Documento, inclusivo delle Parti Speciali (A, B, C, D, E, F, G, H, I, L) e tutti gli ulteriori documenti correlati;
“Policy”	Documenti che definiscono i doveri e le responsabilità di SNAITECH S.p.A. e delle altre Società del Gruppo nel perseguire una politica di impresa orientata alla legalità e alla correttezza (i.e.: Policy Anticorruzione, Policy sul gioco responsabile e sicuro).

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”:	l’organismo nominato ai sensi dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/01 ed avente i compiti ivi indicati;
“Reati contro la Pubblica Amministrazione”:	i reati <i>ex</i> articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Delitti informatici”:	i reati <i>ex</i> articolo 24- <i>bis</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Delitti di criminalità organizzata”:	i reati <i>ex</i> articolo 24- <i>ter</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>bis</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Delitti contro l’industria e il commercio”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>bis-1</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Reati Societari”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>ter</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Delitti contro la personalità individuale”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>quinqies</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Reati sulla salute e sicurezza sul lavoro”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>septies</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>octies</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>octies.1</i> del D.Lgs. 231/01;
“Reati in violazione del diritto d’autore”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>novies</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie”:	il reato <i>ex</i> articolo 25- <i>decies</i> del D.Lgs. 231/01, elencato nel presente Documento;

“Reati Ambientali”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>undecies</i> del D.Lgs. 231/01, elencati nel presente Documento;
“Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”:	il reato <i>ex</i> articolo 25- <i>duodecies</i> del D.Lgs. 231/01, elencato nel presente documento;
“Reati di razzismo e xenofobia”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>terdecies</i> del D.Lgs. 231/01;
“Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”:	i reati <i>ex</i> articolo 24- <i>quaterdecies</i> del D.Lgs. n. 231/01;
“Reati tributari”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>quinquedecies</i> del D.Lgs. 231/01;
“Reati di contrabbando”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>sexiesdecies</i> del D.Lgs. 231/01;
“Delitti contro il patrimonio culturale”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>septiesdecies</i> del D.Lgs. 231/01;
“Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”:	i reati <i>ex</i> articolo 25- <i>duodevicies</i> del D.Lgs. 231/01;
“Codice Etico del Gruppo Snaitech”:	il Codice Etico contenente i principi fondamentali del Gruppo Snaitech a cui Giobet si ispira e a cui intende uniformare la propria attività, aderendo ai valori fondamentali di correttezza e trasparenza che ispirano l’attività dell’intero Gruppo;
“Archivio documentale”:	l’archivio documentale, accessibile ai Soggetti Apicali e Sottoposti, contenente i documenti connessi al presente Documento;
“Società”:	Giobet S.r.l.;
“Sistema Sanzionatorio”:	il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;

“Soggetti Apicali”:

ai sensi dell’articolo 5 del D.Lgs. 231/01, le 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 ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;

“Soggetti Sottoposti”:

ai sensi dell’articolo 5 del D.Lgs. 231/01, e sulla base dell’orientamento dottrinale prevalente, i soggetti dipendenti e non, sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali;

“Terzi”:

tutti i soggetti esterni: i consulenti, i fornitori, i partner (laddove presenti) nonché tutti coloro che pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Giobet S.r.l.

“Whistleblowing”

si intende la segnalazione avente ad oggetto le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato disciplinate dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone segnalanti.

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “D.Lgs. 231/01” o “Decreto”), avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti.

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall’Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari della Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. n. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente.

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell’articolo 1 dello stesso, ai seguenti “soggetti” (qui di seguito gli “Enti”):

- *enti forniti di personalità giuridica;*
- *società e associazioni anche prive di personalità giuridica.*

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che si tratta di un “*tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell’illecito penale e dell’illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l’Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia (articolo 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

Quanto ai soggetti, il Legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso da:

- *i “Soggetti Apicali”;*
- *i “Soggetti Sottoposti”.*

Può derivare una responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 nei confronti della Società non solo per i reati commessi dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti, ma anche dai Terzi.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il Legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.3 che segue), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in *“oggettivi”* e *“soggettivi”*.

La **prima condizione oggettiva** è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'articolo 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- *soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente* (Soggetti Apicali);
- *soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali* (Soggetti Sottoposti).

La **seconda condizione oggettiva** è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati *“nell'interesse o a vantaggio della società”* (articolo 5, comma 1 del Decreto):

- l'*“interesse”* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
- il *“vantaggio”* sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti hanno agito *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”* (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Il criterio dell'*“interesse o vantaggio”*, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-*septies* del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un obiettivo vantaggio per l'Ente (quantomeno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

Per quanto concerne i **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "ascrivibile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un Organo di Controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei Modelli di Organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai Soggetti Apicali, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i Soggetti Apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") esistente e che vi sia stato un insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (articolo 6 del Decreto)¹. In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità dai fatti, poiché l'Ente deve provare un raggirio doloso del Modello da parte dei Soggetti Apicali.

Nel caso di reato realizzato da Soggetto Sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi, l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (articolo 7, comma 1 del Decreto)². Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "*colpa di organizzazione*", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

¹ Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, D.Lgs. 231/01, "*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) [Soggetti Apicali], l'ente non risponde se prova che: a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)*".

² Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, D.Lgs. 231/01, "*Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) [Soggetti Sottoposti], l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*".

1.3. Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa

Originariamente prevista per i Reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell'Ente è stata estesa – per effetto dei provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/01 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli Enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D.Lgs. 231/01 e più precisamente:

- i) Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01); entrambi gli articoli hanno subito nel tempo numerose modifiche ed integrazioni e, in tal senso, è opportuno in questa sede segnalare che:
- il D.Lgs. n.75 del 14 luglio 2020, ha inserito nel catalogo dei reati del Decreto le fattispecie incriminatrici della frode nelle pubbliche forniture, frode in agricoltura, peculato ed abuso d'ufficio (limitatamente alle ipotesi in cui risultino offesi interessi finanziari dell'Unione Europea);
 - il D.L. 25 febbraio 2022 n. 13, recante “Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezze nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili” (c.d. Decreto Frodi) sono state apportate modifiche ad alcune fattispecie presupposto di cui all'art. 24 del D.lgs. 231/2001 (in particolare, è stata estesa la descrizione della condotta che integra gli estremi del reato di malversazione di cui all'art. 316-*bis* c.p., ora rubricato “*malversazione di erogazioni pubbliche*”, e del reato di cui all'art. 316-*ter* c.p., ora rubricato “*indebita percezione di erogazioni pubbliche*”; inoltre, è stato ampliato l'oggetto del reato di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.) mediante inserimento delle sovvenzioni oltre ai contributi, finanziamenti, mutui agevolati ed altre erogazioni; per tale reato è altresì prevista la confisca del denaro, dei beni e delle altre utilità ai sensi dell'art. 240 bis c.p.);
 - il D.Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022 attraverso cui sono state apportate ulteriori modifiche all'art. 322-*bis* c.p. e all'art. 2 L. 898/1986 (Frode ai danni del Fondo europeo agricolo);
 - il D.L. 10 agosto 2023 n. 105 (convertito con modifiche ad opera della L. 9 ottobre 2023 n. 137) che ha inserito tra le fattispecie presupposto previste dall'art. 24 i delitti presupposto di turbata libertà degli incanti e turbata libertà nel procedimento di scelta del contraente, di cui agli artt. 353 e 353 *bis* c.p.;
 - la L. 8 agosto 2024 n. 112 (legge di conversione del c.d. “D.L. Carceri”) che ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto la nuova fattispecie di indebita destinazione di denaro o cose mobili (c.d. peculato per distrazione”) di cui all'art. 314 *bis* c.p. (rilevante ex D.lgs. 231/2001 allorché il fatto concreto leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
 - la L. 9 agosto 2024 n. 114 (c.d. “Legge Nordio”), per mezzo della quale è stato abrogato il reato di abuso d'ufficio e modificato il delitto di traffico di influenze illecite.

- ii) Delitti informatici, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 24-*bis*. Quest'ultimo articolo ha subito una modifica a seguito dell'emanazione del D.L. 21 settembre 2019 n. 105 (convertito con L. 18 novembre 2019 n. 133) che ha introdotto all'interno dell'ordinamento ed al contempo nel catalogo dei reati ex Decreto 231/2001 una serie di nuove fattispecie penali a tutela della c.d. *cyber security*; in data 1 febbraio 2022 è entrata in vigore la Legge n. 238/2021, contenente "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2019-2020", con la quale sono state apportate modifiche ad alcune fattispecie del codice penale (artt. 615-*quater*, 615-*quinquies*, 617-*quater*, 617-*quinquies*) che costituiscono reati presupposto di cui all'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001. Da ultimo, la Legge 28 giugno 2024 n. 90 ha modificato numerose fattispecie tra quelle richiamate dall'art. 24 *bis* del Decreto, disponendo in particolare l'aggravamento del trattamento sanzionatorio previsto in relazione agli stessi reati e introducendo tra i reati presupposti una particolare forma di estorsione realizzata attraverso la commissione (ovvero la minaccia di commettere) un delitto informatico (art. 629, comma 3 c.p.);
- iii) Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 24-*ter*. In questa famiglia di reato rientra anche la Legge 236/2016, entrata in vigore il 7 gennaio 2017, che ha inserito nel Codice penale il nuovo articolo 601-*bis* "Traffico di organi prelevati da persona vivente" limitatamente alle ipotesi di reato scopo *ex* articolo 416, comma 6 c.p. ovvero limitatamente al caso in cui esso sia compiuto in forma associativa;
- iv) Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis*, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- v) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis*.1;
- vi) Reati Societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*ter*, modificati dalla Legge 262/2005 e ulteriormente integrati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;
- vii) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
- viii) Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quater*.1;
- ix) Delitti contro la Personalità Individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quinquies*, modificati con la Legge 38/2006 e, successivamente, con la Legge 199/2016, che ha introdotto la fattispecie relativa al caporalato, di cui all'art. 603-*bis* c.p. Inoltre, in data 1° febbraio 2022 è entrata in vigore la Legge n. 238/2021, contenente "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020", con la quale sono state apportate modifiche ad alcune fattispecie del codice penale (artt. 600-*quater* e 609-*undecies*) che costituiscono reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquies*;

- x) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*sexies*. Anche le fattispecie di cui agli artt. 184 e 185 TUF, che costituiscono reato presupposto ai sensi del presente articolo, sono state modificate dalla Legge n. 238/2021;
- xi) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
- xii) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*octies* e modificati dalla L. 186/2014; i reati in questione sono stati modificati a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n. 195 attuativo della Direttiva Europea 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio;
- xiii) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti sono stati, introdotti dall'articolo 3, comma 1, lett. a), del Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-*octies*.1 (in particolare, con riferimento ai medesimi, la responsabilità amministrativa degli enti veniva estesa ai reati di cui agli artt. 493-*ter*, 493-*quater*, 640-*ter* c.p., nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale); successivamente, il delitto di trasferimento fraudolento di valori, di cui all'art. 512 *bis* c.p., è stato inserito all'interno dello stesso art. 25 *octies*.1 a mezzo del D.L. 10 agosto 2023 n. 105 (con il D.L. 2 marzo 2024 n. 19 alla stessa fattispecie è stato aggiunto un secondo comma per sanzionare la condotta di fittizia attribuzione ad altri della titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni, allorché il fatto sia commesso al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia);
- xiv) Reati in violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*novies* da ultimo aggiornato con la L. 93/2023;
- xv) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie, introdotto dall'articolo 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*decies*;
- xvi) Reati Ambientali, introdotti dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*undecies* e da ultimo modificato dalla L. 137/2023;
- xvii) Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*duodecies*;
- xviii) Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla l. 20 novembre 2017 n. 167 contenente “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia

all'Unione Europea – Legge Europea 2017”, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’art. 25 *terdecies*;

- xix) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”.
- xx) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 recante la “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*”;
- xxi) Reati tributari introdotti dal D.L. fiscale n. 124/2019, convertito con Legge 19 dicembre 2019 n.157 che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 25 *quinquiesdecies*; quest’ultimo articolo è stato modificato dal D.Lgs. n.75 del 14 luglio 2020 che ha inserito nel catalogo dei reati ex Decreto 231/2001 ulteriori fattispecie penal-tributarie. Inoltre, il D.lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022 ha apportato modifiche alla rubrica dell’art. 25-*quinquiesdecies* nonché alle fattispecie di cui agli artt. 2, 3, 4 e 6 del D. Lgs. 74/2000;
- xxii) Reati di contrabbando introdotti dal D.Lgs. n.75 del 14 luglio 2020 che ha inserito l’articolo 25-*sexiedecies*; detto articolo è stato modificato dal D.lgs. del 26 settembre 2024, n. 141, recante: “*Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*”;
- xxiii) Delitti contro il patrimonio culturale nonché Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla L. n. 22 del 9 marzo 2022 che ha inserito nel D.lgs. 231/2001 gli articoli 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* (si segnala, a questo riguardo, che la L. 22 gennaio 2024 n. 6 ha parzialmente modificato la fattispecie di “Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici” di cui all’art. 518 *duodecies* c.p.).

1.4 Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell’Ente

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- ***amministrative pecuniarie***;
- ***interdittive***;
- ***confisca***;
- ***pubblicazione della sentenza***.

La sanzione ***amministrativa pecuniaria***, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “*di base*” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta

un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...). Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*”.

L'articolo 12 del D.Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

<i>Riduzione</i>	<i>Presupposti</i>
<p>½ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
<p>da 1/3 a ½</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <u>ovvero</u> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
<p>da 1/2 a 2/3</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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;

	<ul style="list-style-type: none"> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
--	---

Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

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

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/01, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*;
- ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*³.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri

³ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. 231/01, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (articolo 14, D.Lgs. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Con riferimento alle sanzioni interdittive, occorre fare espressa menzione alle modifiche apportate dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3, che introduce un regime di eccezionalità con riguardo ad alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione: così come attualmente previsto dall’art. 25, c. 5 del D.Lgs. 231/2001, in caso di condanna per uno dei delitti indicati ai commi 2 e 3 dello stesso art. 25, le sanzioni interdittive di cui all’art. 9 c. 2 sono applicate per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti di cui all’art. 5 c. 1 lett. a) – ovverosia, da coloro i quali 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 di fatto le gestione e il controllo dell’ente – e per una durata non inferiore a due e non superiore a quattro anni, se il reato è stato commesso da soggetti di cui all’art. 5 c. 1 lett. b) – ovverosia, da coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui alla precedente lettera a).

Tuttavia, la novella del 2019 ha introdotto altresì il comma 5 *bis*, il quale dispone che le sanzioni interdittive vengono inflitte nella comune durata prevista dall’art. 13 c. 2 (termine non inferiore a tre mesi né superiore ai due anni) nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, l’ente si sia efficacemente adoperato:

- a) per evitare che l’attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori;
- b) per assicurare la prova dei reati;
- c) per l’individuazione dei responsabili;
- d) per assicurare il sequestro delle somme o altre utilità trasferite;

ovvero

- e) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno reso possibile la verificazione del reato mediante l’adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna– sul sito internet del Ministero della Giustizia - per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. L'adozione del Modello di organizzazione e gestione con finalità di esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto, l'Ente non risponda qualora provi che:

- a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da Soggetti Sottoposti alla vigilanza di un Soggetto Apicale, la responsabilità dell'Ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'Ente, se prima della commissione del reato l'Ente medesimo ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'articolo 6 (fatto commesso da Soggetti Apicali), l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'Ente, mentre nel caso configurato dall'articolo 7 (fatto commesso da Soggetti Sottoposti), l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità, grava sull'accusa.

La mera adozione del Modello da parte dell'Organo Dirigente – che è da individuarsi nell'Organo titolare del potere gestorio – Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CdA) – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il Legislatore, all'articolo 6 comma 2 D.Lgs. 231/01, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e, da ultimo, aggiornate nel mese di giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle **Aree a Rischio**;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema Organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

2.3. Il Modello di Giobet

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Giobet S.r.l. (di seguito anche "Giobet") ha ritenuto di provvedere all'attuazione ed

all'aggiornamento periodico del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto.

Il Modello, dunque, è indirizzato a tutti coloro i quali operano con la Società, che sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i Destinatari del Modello sono:

- i. gli Organi Sociali (il Consiglio di Amministrazione, gli organi delegati e il Sindaco Unico/Collegio Sindacale, ove nominati, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società) e la Società di Revisione, ove nominata;
- ii. il Personale (ossia i dipendenti, inclusi quelli dei Punti di Vendita, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, etc.) della Società;
- iii. i Terzi, ovvero tutti i soggetti esterni: i consulenti, i fornitori, i partner (laddove presenti) nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Giobet.

▪ ***Organi Sociali e Personale***

Tutti gli Amministratori, Sindaci, la Società di Revisione (ove nominati) e il Personale di Giobet, inclusi i Punti di Vendita, sono Destinatari del Modello e devono attenersi alle disposizioni in esso contenute.

In ordine alla determinazione della responsabilità dell'Ente, sono considerati Soggetti Apicali gli amministratori aziendali, i sindaci ove nominati, i dirigenti ed il Personale che anche di fatto esercita attività direttive pur non essendo dirigente, mentre sono considerati Soggetti Sottoposti all'altrui direzione i dipendenti non dirigenti della Società.

▪ ***Terzi***

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione "apicale" (o sono soggetti a un vincolo di subordinazione diretta) nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un Soggetto Apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Giobet.

Nell'ambito di tale categoria possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Giobet un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori coordinati e continuativi, i consulenti);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;

- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili);
- i fornitori ed i partner (laddove presenti).

Tra i Terzi così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altre società del Gruppo, nella sostanza operano nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di Giobet.

Giobet ritiene che l'adozione del Modello, unitamente all'adozione del Codice Etico del Gruppo Snaitech, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Società, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dalla Legge.

In relazione ai Terzi, Giobet, tramite specifiche clausole contrattuali, richiede l'impegno degli stessi alla reale applicazione dei principi contenuti nel Modello, pena la risoluzione del rapporto (clausole risolutive espresse).

Giobet, sensibile quindi all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci adotta volontariamente il Modello di organizzazione e gestione previsto dalla Legge, fissandone i principi di riferimento.

2.4. Approvazione, modifica, attuazione del Modello

Il Modello nella sua prima stesura è stato adottato, in conformità al disposto dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, da Giobet in data 16 febbraio 2022.

Giobet ha costituito l'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Nel mese di novembre 2024, in seguito all'acquisizione della Società da parte di SNAITECH S.p.A., Giobet ha sottoposto il Modello ad un consistente intervento di aggiornamento ed adeguamento, con un duplice obiettivo:

- anzitutto, la Società ha aggiornato il presente Modello alle modifiche legislative succedutesi in seguito all'ultimo intervento di revisione (risalente al 2022);
- ulteriormente, Giobet ha ritenuto opportuno allineare la struttura del Modello al layout utilizzato dalle altre Società del Gruppo.

Al riguardo, si segnala che in occasione dell'ultimo intervento di aggiornamento il Modello organizzativo ha recepito le seguenti novità legislative:

- del D.L. 10 agosto 2023 n. 105, convertito con modifiche dalla L. 9 ottobre 2023 n. 137 (a mezzo del quale sono stati inseriti all'interno del Decreto, quali fattispecie presupposto di responsabilità, il reato di trasferimento fraudolento di valori;

- della L. 22 gennaio 2024 n. 6 (che ha provveduto alla parziale riformulazione della fattispecie di “Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici” di cui all’art. 518 duodecies, già prevista quale fattispecie presupposto dall’art. 25 *septiesdecies* del Decreto);
- del D.L. 2 marzo 2024 n. 19, (che ha novellato la fattispecie di trasferimento fraudolento di valori, aggiungendo un secondo comma all’art. 512 *bis* c.p. per sanzionare la fittizia attribuzione ad altri della titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni, allorché il fatto sia commesso al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia);
- della L. 28 giugno 2024 n. 90, che ha apportato significative modifiche a molti dei delitti informatici di cui all’art. 24 *bis* del Decreto, disponendo in relazione alle stesse fattispecie un aggravamento del trattamento sanzionatorio a carico dell’ente per reati di tale natura commessi nel suo interesse o vantaggio;
- della L. 9 agosto 2024 n. 114 (c.d. legge Nordio) in merito all’abrogazione del reato di abuso d’ufficio e alle modifiche alla fattispecie di traffico di influenze illecite.

In occasione delle medesime attività di aggiornamento si è tenuto conto, altresì, delle novità intervenute in materia di *whistleblowing*, disciplina che ha subito un esteso intervento di riforma ad opera del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva UE 1937/2019, riguardante la “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” e “*delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, ha radicalmente innovato la disciplina di settore.

La Società, anche a mezzo dell’Organismo di Vigilanza, monitora costantemente il Modello, disponendo aggiornamenti periodici alla luce dell’evoluzione normativa e societaria.

2.5 Metodologia - La costruzione del Modello

Giobet ha effettuato la mappatura delle Aree a Rischio ai sensi del Decreto, mediante l’identificazione e valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo sistema di controllo interno, nonché la definizione della prima stesura del Modello, sulla base delle attività di cui ai punti precedenti.

La redazione del Modello è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di incontri con i principali responsabili della Società al fine di effettuare un’analisi dell’organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni organizzative, nonché di identificare i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” alla commissione dei reati, operata sulla base dell’esame del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a) nonché individuazione delle possibili modalità di commissione dei reati;
- c) analisi, tramite incontri con i responsabili delle Aree a Rischio identificate, dei principali fattori di rischio connessi ai reati di cui al Decreto, nonché rilevazione, analisi e valutazione

dell'adeguatezza dei Controlli Aziendali esistenti;

- d) identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione dei punti di miglioramento individuati.

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto l'elenco delle Aree a Rischio ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce delle attività svolte, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, ed astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Giobet ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed alla analisi dei Controlli Aziendali - verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema di Controllo di Gestione, nonché le procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi (c.d. fase *as is analysis*) – nonché all'identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti.

Sono state altresì individuate le aree nel cui ambito sono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle Aree a Rischio.

Unitamente all'attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, Giobet ha effettuato un'attenta ricognizione di quanto segue, ovvero:

- il Codice Etico del Gruppo Snaitech;
- il Sistema Sanzionatorio;
- la disciplina dell'OdV;
- i flussi informativi da e verso l'OdV.

2.6 Giobet e la sua *Mission*

Giobet è una società appartenente al Gruppo SNAITECH S.p.A., che svolge attività di raccolta giochi e scommesse esercitata presso diversi punti di gioco tutti territorialmente dislocati, per lo meno ad oggi, all'interno del territorio della regione Puglia. In particolare, tali punti sono funzionali alla raccolta di gioco pubblico mediante scommesse su eventi sportivi diversi dalle corse dei cavalli, scommesse sulle corse dei cavalli, scommesse su eventi virtuali, Ippica Nazionale e raccolta di gioco lecito mediante apparecchi da divertimento e intrattenimento c.d. "AWP" e "VLT".

2.7 Le categorie di reato rilevanti per Giobet S.r.l.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione e dei successivi aggiornamenti del presente Modello, le categorie di reato, previste dal D.Lgs. 231/01, che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società, sono quelle di seguito riportate:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01) e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie (articolo 25-*decies* del D.Lgs. 231/01);
- Reati societari (articolo 25-*ter* del D.Lgs. 231/01);
- Reati sulla salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies* del D.Lgs. 231/01);

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies* del D.Lgs. 231/01) e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-*octies.1* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-*octies.1* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del D.Lgs. 231/01);
- Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito valori di bollo (articolo 25-*bis* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (articolo 25-*bis* I del D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies* del D.Lgs. 231/01);
- Reati Ambientali (articolo 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01);
- Reati per l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti di razzismo e xenofobia (articolo 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/01);
- Delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-*quaterdecies* del D.lgs. 231/01);
- Reati tributari (articolo 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/01).

Per quanto riguarda le restanti categorie di reato si è ritenuto che, alla luce della attività principale svolta dalla Società, dal contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la stessa instaura con i Terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi attraverso i principi di comportamento sanciti nel Codice Etico e nelle Policy del Gruppo Snaitech che vincolano in ogni caso i Destinatari al rispetto dei valori essenziali quali imparzialità, correttezza, trasparenza, rispetto per la persona umana, correttezza e legalità.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal D.Lgs. 231/01 o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

Per ciascuna delle categorie di reato considerate rilevanti per Giobet sono individuate, nelle successive Parti Speciali, le c.d. "attività a rischio", ossia quelle attività nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso un reato, le relative modalità di commissione ed i controlli Aziendali esistenti.

2.8 La finalità e la struttura del Modello di organizzazione e gestione

Il presente Documento tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Giobet e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti e dei Terzi. Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali quali l'Organismo di Vigilanza, la formazione e la diffusione del Modello, il Sistema Sanzionatorio e la valutazione e gestione integrata dei rischi reato.

Formano, altresì, parte integrante e sostanziale del presente Documento le seguenti Parti Speciali, nonché gli ulteriori documenti dallo stesso richiamati e/o di seguito elencati:

▪ **Parte Speciale A:**

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 D.Lgs. 231/01) e l'Amministrazione della Giustizia (articolo 25-*decies* del D.Lgs. 231/01);
- ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della Giustizia, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;

▪ **Parte Speciale B:**

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati Societari (articolo 25-*ter* D.Lgs. 231/01);
- ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati Societari, relative modalità di commissione e controlli aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;

▪ **Parte Speciale C:**

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (articolo 25-*septies* D.Lgs. 231/01);
- ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro relative modalità di commissione e controlli aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;

▪ **Parte Speciale D:**

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (articolo 25-*octies* D.Lgs. 231/01);

- ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;
 - ✓ Appendice: i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*. 1 n. D.Lgs. n. 231/2001);
 - ✓ Delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*. 1. D.Lgs. n. 231/2001);
- **Parte Speciale E:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti di criminalità organizzata articolo 24-*ter* D.Lgs. 231/01);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti di criminalità organizzata, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;
- **Parte Speciale F**
 - ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25 – bis-1 D. Lgs. 231/2001);
 - ✓ Aree a Rischio relative ai delitti contro l'industria e il commercio, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;
- **Parte Speciale G**
 - ✓ Delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/01);
 - ✓ Aree a Rischio relative ai Delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;
- **Parte Speciale H**
 - ✓ Reati tributari (articolo 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/01);
 - ✓ Aree a Rischio relative ai Reati Tributari, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;
- **Parte Speciale I:**
 - ✓ Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/01);
 - ✓ Aree a Rischio relative ai Reati di contrabbando, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quibus*;

▪ **Parte speciale L:**

Descrizione dei principi generali di condotta applicabili alle seguenti famiglie:

- ✓ dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* D.Lgs. 231/01);
- ✓ dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25 *bis* D.Lgs. 231/01);
- ✓ dei delitti contro la personalità individuale in materia di pornografia, integrità sessuale femminile e prostituzione minorile, dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi e caporalato (articolo 25 *quater.1* e *quinqies* del Decreto);
- ✓ dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies* D.Lgs. 231/01);
- ✓ dei reati ambientali (articolo 25-*undecies* D.Lgs. 231/01);
- ✓ dei delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies* D.Lgs. 231/01);
- ✓ dei delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01).

Fermo restando quanto previsto nelle Parti Speciali da A a L del presente Documento, Giobet ha definito uno specifico sistema di deleghe e procure, procedure, protocolli e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché i comportamenti che devono essere tenuti da tutti i Destinatari del Modello operanti nelle aree aziendali.

Si precisa, inoltre, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello il Sistema Sanzionatorio e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione dello stesso.

Il Modello si propone come finalità quella di:

- rendere tutti i Destinatari che operano in nome e per conto di Giobet, ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a Rischio, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i Destinatari che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Giobet non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa Società.

La Società ha inoltre adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice Etico del Gruppo Snaitech che è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello. Il Codice Etico del Gruppo contiene i principi fondamentali a cui Giobet si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.

2.9 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione del Modello, non può essere trascurato il concetto di rischio “accettabile”.

È importante che ai fini dell’applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio “accettabile”, la quantità/qualità di controlli preventivi istituiti è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello quale esimente ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’Ente (articolo 6, comma 1, lett. c, “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”), come chiarito dalle Linee Guida Confindustria.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è pertanto rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.10 Gestione delle risorse finanziarie

Tenuto conto che ai sensi dell’articolo 6, lettera c) del D.Lgs. 231/01 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l’individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società adotta degli specifici protocolli e/o procedure contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell’ambito della gestione di tali risorse.

2.11 Processi esternalizzati

Alcuni dei processi aziendali a “rischio” identificati all’interno delle Parti Speciali del presente Modello, o porzioni di essi, sono stati esternalizzati alla capogruppo SNAITECH S.p.A.

Con l’obiettivo di prevenire la commissione di reati presupposto nell’ambito dei processi esternalizzati, la Società ha definito la politica per la esternalizzazione delle proprie attività, individuando:

- le attività esternalizzate;
- i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni del fornitore (*service level agreement*, di seguito in breve anche “S.L.A.”).

Nel rispetto di tali criteri, la Società ha stipulato un contratto di *outsourcing* per la regolamentazione dei rapporti con SNAITECH S.p.A., che fornisce servizi in favore della stessa.

Detto contratto prevede:

- in maniera chiara l'attività oggetto della cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore garantisca la riservatezza dei dati relativi alla Società e ai suoi clienti;
- che la Società ha facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;
- che la Società può recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- che il contratto non può essere oggetto di sub-cessione senza il consenso della Società;
- la sottoscrizione di specifiche clausole in cui la controparte conferma la presa visione del Modello della Società, del Codice Etico e della Policy Anticorruzione del Gruppo SNAITECH e si impegna a rispettare i principi e le regole di comportamento ivi contenuti.

In materia di responsabilità amministrativa degli enti ed al fine di definire il perimetro della responsabilità stessa, è, inoltre, previsto che attraverso detto contratto le parti si danno reciprocamente atto di avere ciascuna adottato un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto e successive integrazioni e modificazioni, e di monitorare ed aggiornare con regolarità il proprio rispettivo Modello, tenendo in considerazione i rilevanti sviluppi normativi ed organizzativi, ai fini della più ampia tutela delle rispettive società.

Le parti si impegnano nei confronti l'una dell'altra al rispetto più rigoroso dei propri Modelli, con particolare riguardo alle aree di detti Modelli che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di *outsourcing* e della sua esecuzione, e si impegnano altresì a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni, che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione. Più in generale, le parti si impegnano ad astenersi, nell'espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, Giobet e SNAITECH S.p.A. che fornisce i servizi hanno rispettivamente e formalmente nominato i "Gestori del contratto". Essi sono responsabili, ciascuno per il proprio ambito di attività, della corretta esecuzione contrattuale e del relativo controllo tecnico-operativo ed economico dei servizi e delle forniture.

2.12 Procedure manuali ed informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Giobet S.r.l. ha definito procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

Nel rispetto delle Linee Guida di Confindustria, infatti, la Società ha deciso di dotarsi delle procedure, sia manuali e sia informatiche, che dettano le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Le procedure sono diffuse, pubblicizzate, raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali sia a mezzo della intranet aziendale sia attraverso il responsabile della funzione interessata.

2.13 Corporate Governance

▪ Consiglio di Amministrazione

La Società, in conformità a quanto disposto dallo Statuto sociale, è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 3 membri, nominati dall'Assemblea, la cui carica è limitata nel tempo e sono rieleggibili; allo stesso Consiglio è demandata la gestione dell'azienda.

Il Modello fa parte e costituisce integrazione del più articolato sistema di procedure e controlli che rappresenta la complessiva organizzazione di *Corporate Governance* della Società.

▪ Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

L'assemblea, legalmente convocata e regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei Soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla Legge e allo Statuto, obbligano tutti i Soci anche se assenti o dissenzienti.

2.14 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Ogni persona che fa parte dell'organizzazione di Giobet è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

▪ Controlli interni e esterni al sistema

Il sistema di controllo interno si ispira ai seguenti principi:

- ✓ **Separazione dei compiti.** L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione delle stesse in capo ad un unico soggetto;
- ✓ **Formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi.** Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;

- ✓ **Conformità alle regole comportamentali contenute nel Codice Etico e nelle Policy del Gruppo Snaitech.** Tutte le procedure aziendali devono uniformarsi ai principi dettati dal Codice Etico e dalle Policy del Gruppo Snaitech adottato/adottate da Giobet;
- ✓ **Formalizzazione del controllo.** I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con netta preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli di linea;
- ✓ **Codificazione dei processi.** I processi aziendali sono disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento, nonché criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01 (artt. 6 e 7) le indicazioni contenute nella Relazione al D.Lgs. 231/01 e gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati sul punto, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a) autonomia e indipendenza;*
- b) professionalità;*
- c) continuità d'azione;*
- d) onorabilità.*

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'Organo Dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello. A tal fine è dotato di un apposito *budget* di spesa.

b) Professionalità

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

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- avvalersi delle strutture della Società (ad es. attraverso degli incontri con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato), in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

d) Onorabilità

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 c.c., con riferimento agli amministratori e da ritenersi applicabile, ai fini del Modello, anche ai singoli componenti dell'OdV;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (*“Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità”*) o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (*“Disposizioni contro la mafia”*) e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non aver riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare);
 - ✓ per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile (*“Disposizioni penali in materia di società e consorzi”*);
 - ✓ per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - ✓ per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

Ciascun componente dell'OdV sottoscrive apposita dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

In caso di venir meno dei requisiti previsti, l'OdV decade, secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.4.

3.2. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della dottrina e della giurisprudenza formati in materia, Giobet ha ritenuto di istituire un Organo monocratico nominato dal Consiglio di Amministrazione, che possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, competenze in ambito di controllo interno, in ambito legale e – al contempo – abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

3.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca del mandato da parte del Consiglio di Amministrazione;

- rinuncia dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- verificarsi di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 3.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato *ex* D.Lgs. 231/01 dal quale possa derivare una responsabilità per la Società;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV, anche colposa;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- essere stato condannato per uno dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/01, anche se la sentenza non è passata in giudicato.

La revoca è disposta con delibera qualificata (due/terzi) del Consiglio di Amministrazione previo parere non vincolante del Sindaco Unico/Collegio Sindacale, ove nominato.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV, mentre l'OdV uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno e/o tecnici specializzati.

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

- a) la carenza o il venir meno dei requisiti di "onorabilità" di cui al precedente paragrafo 3.1;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Sindaco Unico/Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione ove nominati;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il soggetto e la Società, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
- d) l'accertamento, successivo alla nomina, che l'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'articolo 63 Decreto), le

sanzioni previste dall'articolo 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente è tenuto ad astenersi dall'assumere qualsivoglia deliberazione, con la conseguenza che l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta.

3.5. Cause di temporaneo impedimento

Allo stato, Giobet ha provveduto alla nomina di un Organismo di vigilanza monocratico.

Qualora insorgano cause impeditive di natura temporanea o permanente, il membro unico dell'OdV dovrà rappresentare senza ritardo dette cause al Consiglio di amministrazione, dandone al contempo notizia anche al Collegio Sindacale/Sindaco Unico, ove nominato, in modo da consentire all'Organo amministrativo di valutare l'opportunità di nominare un nuovo OdV.

Laddove si dovesse provvedere alla nomina di un Organismo di vigilanza in forma collegiale, e qualora insorgano cause che impediscano, in via temporanea (per un periodo di tempo pari a sei mesi), ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi sarà tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e – qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi – la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso. Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta.

3.6. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto e che i Destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che lo stesso sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- monitorare che il Modello sia costantemente aggiornato, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche dello stesso, al fine di adeguarlo ai mutamenti organizzativi, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'adeguatezza dei Controlli Aziendali nell'ambito delle Aree a Rischio. A questo scopo, i Destinatari del Modello devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 3.7) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello, sulla base di notizie apprese dall'OdV in ragione dello svolgimento della propria attività di vigilanza, oppure in ragione di segnalazioni trasmesse all'attenzione dell'Organismo dai destinatari del Modello, oppure ancora in ragione dell'attività svolta dal membro unico dell'OdV in qualità di membro del Comitato *Whistleblowing* costituito internamente all'azienda per la gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che i Controlli Aziendali previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- predisporre un piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- monitorare che la mappatura delle Aree a Rischio sia costantemente aggiornata, proponendo eventuali proposte di modifica della stessa, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione/aggiornamento del presente Modello;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, all'OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa (budget).

3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, punto d) del D.Lgs. 231/01 stabilisce che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, aventi in particolar modo ad oggetto le eventuali violazioni del Modello delle procedure aziendali o del Codice Etico del Gruppo Snaitech.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le funzioni aziendali e alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati-presupposto di cui alla Mappatura delle Aree a Rischio reato contenuta nel Modello. Tutti i destinatari del Modello comunicano all'OdV – a mezzo e-mail, all'indirizzo odvgiobet@snaitech.it - ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sull'efficace attuazione del Modello.

La genesi del flusso informativo è un processo che parte dall'individuazione di quelle attività sensibili per le quali, dolosamente o per difetto di controllo, è possibile che venga compiuta un'azione che, direttamente o indirettamente, possa comportare il compimento di uno dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001.

La Società ha implementato una procedura denominata “Gestione flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza”, condivisa con l'Organismo di Vigilanza che stabilisce le tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo. Inoltre, specifici flussi verso l'OdV sono contenuti nelle procedure adottate dalla Società.

L'OdV garantisce adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. In tale ottica, Giobet si è dotata, tra gli altri, di un canale di segnalazione fornito da una Società esterna al Gruppo.

3.8 Whistleblowing

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha esteso per la prima volta la tutela del c.d. “*whistleblower*” al settore privato, prevedendo specifici obblighi a carico degli enti nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.⁴

Sin dall'entrata in vigore della predetta normativa, si era già previsto che i Modelli di organizzazione e gestione dovessero prevedere uno o più canali di comunicazione, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, che consentissero a quest'ultimo di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, di cui lo stesso fosse venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte presso l'Ente (questo il contenuto dell'art. 6, c. 2 *bis* del Decreto), prevedendo misure di tutela che pongano il segnalante al riparo da eventuali discriminazioni o misure ritorsive subite in ragione dell'effettuata segnalazione.

Orbene, la disciplina in materia di *whistleblowing* ha subito un esteso intervento di riforma ad opera del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (adottato in attuazione della Direttiva UE 1937/2019, riguardante la

⁴ Si segnala che il D. Lgs. n. 24 del 2023 ha espressamente abrogato l'art. 3 della L. n. 179 del 2017.

“*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” e “*delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali*”), a mezzo del quale si è previsto, peraltro, che lo stesso testo normativo estenda la propria portata applicativa tanto al settore privato quanto a quello pubblico. Più specificamente:

- da un lato, il D.Lgs. 24/2023 **estende l’ambito di applicazione oggettiva della disciplina**, ad oggi non più limitato ai soli fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 ma esteso a comportamenti che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di pubbliche amministrazioni o enti privati di cui all’art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023 (tra i quali rientrano, ad esempio, gli illeciti che si verificano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali relativi ai settori degli appalti pubblici, a quello dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo etc.; oppure violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni in materia di imposta sulle società e altre condotte);
- dall’altro, lo stesso decreto **indica nuove e ulteriori tipologie di whistleblower**, enumerando tra gli stessi, oltre a quelli già individuati dalle previgenti normative di settore (L. 190/2012 e D.Lgs. n. 231/2001), numerosi altri soggetti esterni alla realtà dell’ente pubblico o privato (specificamente individuati nell’articolo 3 del D.Lgs. n. 24/2023, tra cui figurano, ad esempio, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti, gli azionisti, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, etc.).

Il D.Lgs. n. 24/2023, inoltre, introduce in via del tutto innovativa **le segnalazioni c.d. “esterne”** prevedendo che le stesse possano essere inviate, in via subordinata e successiva a quelle interne (ovvero, a condizioni ben determinate, anche in via alternativa) all’**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** attraverso appositi canali di segnalazione che la stessa Autorità è tenuta a predisporre ai sensi della nuova normativa.

In particolare, i segnalanti possono fare ricorso all’ANAC nelle seguenti ipotesi:

- 1) nel caso in cui non sia previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l’obbligo di attivazione del canale di segnalazione interna, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme alla normativa;
- 2) qualora sia già stata presentata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 3) ove il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
- 4) ove il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Viene attribuito altresì all’ANAC, ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il potere di irrogare sanzioni amministrative pecuniarie; nel dettaglio:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza di cui all’articolo 12 del decreto in analisi;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quanto prescritto dalla normativa; nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16⁵, comma 3 del D.lgs. n. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La nuova normativa, inoltre, introduce le **c.d. divulgazioni pubbliche** (vale a dire segnalazioni effettuate, ad esempio, mediante la stampa o mezzi elettronici di diffusione di informazioni) che possono essere realizzate solo nelle ipotesi in cui:

- sia stata effettuata una segnalazione interna o esterna e non vi sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge;
- vi sia il fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- vi sia il fondato motivo di temere il rischio di ritorsioni o che la segnalazione esterna possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. occultamento o distruzione di prove).

Con specifico riferimento **alle misure di tutela predisposte in favore del segnalante**, tanto la nuova che la previgente disciplina annoverano tra le stesse:

- il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la possibilità di comunicare ad Autorità pubbliche esterne il fatto di aver subito ritorsioni nel contesto lavorativo a causa dell'effettuata segnalazione e a seguito dell'irrogazione di sanzioni (l'ANAC è tenuta a informare l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza);
- la nullità degli atti ritorsivi subiti (quali ad esempio il licenziamento, demansionamento etc.), prevedendo in favore del segnalante la presunzione in giudizio (che, tuttavia, ammette prova contraria) che il danno da questi subito sia conseguenza diretta della segnalazione o denuncia effettuata.

Adeguandosi alle disposizioni di cui alla nuova disciplina in materia di *Whistleblowing*, Giobet:

- ha provveduto all'istituzione di specifici canali interni, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (tanto con riferimento alle segnalazioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, quanto alle ulteriori violazioni che il D.Lgs. n. 24/2023 riconduce nell'ambito della nuova disciplina, es.: appalti pubblici, tutela del consumatore, tutela della concorrenza e del libero mercato etc.);
- rappresenta ai destinatari del Modello e a tutti i soggetti che il D.Lgs. n. 24 del 2023 individua quali possibili segnalanti (es: volontari, tirocinanti, consulenti, soggetti che ricoprono ruoli di amministrazione, direzione controllo e vigilanza anche se solo di fatto etc.) che l'eventuale adozione nei loro confronti di misure discriminatorie conseguenti alla segnalazione di illeciti e irregolarità può essere dagli stessi denunciati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (anche

⁵ L'art. 16 comma 3 del D.lgs. 24/2023 prevede che: *“Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare”*.

eventualmente alle organizzazioni sindacali di appartenenza) nonché all'ANAC, come previsto dal D.Lgs. n. 24 del 2023 e dalle relative Linee Guida emanate dalla stessa Autorità;

- rappresenta altresì ai destinatari del Modello e a tutti gli altri possibili segnalanti come sopra individuati che il licenziamento e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei loro confronti, quale conseguenza di segnalazioni effettuate, sono nulli ed in tal senso, nell'ambito di eventuali giudizi giuslavoristici conseguentemente incardinati, è prevista in favore del segnalante una presunzione (che ammette prova contraria) che l'irrogazione di misure nei loro confronti sia stata motivata dalla presentazione della segnalazione.

3.8.1. La procedura di *whistleblowing*

La Società, conformandosi prima ai dettami del D.Lgs. n. 24/2023, si è dotata di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti in grado di tutelare l'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché delle altre violazioni indicate nel D.Lgs. 24/2023.

La Società, per garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, ha adottato una specifica "Policy *Whistleblowing*", consultabile dai soggetti interessati in una specifica sezione sul sito corporate della capogruppo Snaitech S.p.A., www.snaitech.it. La *Policy*, oltre ad informare il soggetto che intende procedere all'effettuazione di una segnalazione *whistleblowing* delle finalità della disciplina e delle violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione, fornisce al segnalante informazioni di dettaglio sui contenuti minimi della segnalazione e sulle modalità di inoltro della stessa, specificando a quali condizioni l'interessato possa procedere ad effettuare la segnalazione interna ricorrendo ai canali predisposti dalla Società, oppure – ove consentito – una segnalazione esterna all'ANAC o, eventualmente, una divulgazione pubblica.

All'interno della stessa *Policy*, inoltre:

- viene illustrato il processo di gestione della segnalazione interna (indicando quali soggetti siano legittimati dalla Società alla ricezione e alla gestione della segnalazione, entro quali termini e con quali modalità);
- viene indicato quale possa essere l'esito di una segnalazione all'esito dello svolgimento dell'opportuna istruttoria (archiviazione in caso di segnalazioni esorbitanti dall'ambito applicativo della disciplina, insufficientemente circostanziate e/o infondate, oppure trasmissione all'Organo Amministrativo della Società per ogni opportuno seguito allorché fondate);
- viene specificata la rilevanza ai fini disciplinari e/o sanzionatori di condotte poste in essere in violazione della disciplina (con riferimento al segnalante, l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave; con riferimento ai soggetti interni alla Società, l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti che ricevono tutela dalla disciplina).

La Società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Inoltre, ai dipendenti di Giobet vengono erogati specifici corsi di formazione in merito alle disposizioni normative in materia di *whistleblowing*, alle procedure interne adottate dalla Società e alle forme di tutela previste per chi effettua una segnalazione con le modalità e nei limiti del dettato normativo.

3.8.1.1 Ambito di applicazione della procedura di segnalazioni di illeciti e irregolarità e canali per la gestione delle stesse

La *Policy* adottata dalla Società, contenente la procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, è volta a regolamentare, incentivare ed illustrare gli strumenti di tutela previsti dalla legge in favore dei soggetti che intendono segnalare illeciti e/o irregolarità rilevanti ai sensi della stessa normativa in materia di *whistleblowing*.

Come anticipato, il D.Lgs. 24/2023 inserisce le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché la violazione di quanto contenuto nei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso Decreto, tra le violazioni rilevanti ai sensi della normativa in materia di *whistleblowing*. Con specifico riferimento alle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs, n. 231/2001, sono quindi condotte passibili di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Si specifica che la “*Policy Whistleblowing*” alla quale integralmente si rimanda, individua nel dettaglio (i) gli ambiti oggettivi di applicazione della disciplina *Whistleblowing*, (ii) le modalità operative per effettuare – in via riservata e confidenziale – una segnalazione (anche anonima) scritta o orale attraverso il Canale Informatico messo a disposizione dalla Società (iii) le modalità di gestione delle segnalazioni stesse a cura di un Comitato *Whistleblowing* formato dal componente unico dell'Organismo di Vigilanza, e da due componenti esterni alla Società.

Si segnala inoltre che non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori

verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

I destinatari delle segnalazioni, individuati dalla Società, sono i membri del Comitato *Whistleblowing*, come meglio precisato nella Policy *Whistleblowing*.

In sintesi, le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate:

- in via preferenziale, attraverso un applicativo software accessibile da sistemi non aziendali che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa;
- verbalmente, riferendo ai soggetti destinatari della segnalazione come sopra individuati.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Policy *Whistleblowing* adottata dalla Società disciplina dettagliatamente le modalità attraverso le quali è possibile effettuare una segnalazione.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

Le informazioni sulle modalità di accesso al canale informatico per la segnalazione di illeciti e irregolarità sono disponibili, per i dipendenti Giobet, anche sulla intranet aziendale in uso.

3.9. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio e nell'ambito della propria relazione annuale, il piano delle attività che intende svolgere nell'anno stesso al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano è approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- relazionare, nell'ambito della propria relazione semestrale e annuale, circa lo stato di avanzamento del piano delle attività, unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso, nonché in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV, inoltre, comunica tempestivamente all'Amministratore Delegato eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti.

L'OdV potrà relazionare periodicamente, oltre che al Consiglio di Amministrazione, anche al Sindaco Unico/Collegio Sindacale, ove nominato, in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà richiedere di incontrare i suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali è custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- (a) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività emergano aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV condivida con i responsabili dei processi un piano delle azioni di miglioramento, con relativa tempistica, nonché il risultato di tale implementazione;
- (b) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico, ove nominato, comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - ✓ acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - ✓ dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Sindaco Unico/Collegio sindacale (ove nominato) qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

In assenza del Sindaco Unico/Collegio Sindacale, l'OdV informa l'Assemblea dei Soci.

Infine, nell'ambito delle attività del Gruppo SNAITECH, l'OdV della Società si coordina con gli altri OdV del Gruppo.

4 SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i Soggetti Apicali e per i Soggetti Sottoposti.

Ai sensi dell'articolo 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

Il Sistema Sanzionatorio è suddiviso in sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ai sensi dell'articolo 2095 c.c.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di dipendenti e/o di dirigenti della Società, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli articoli 2104 e 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dai relativi Controlli Aziendali sono assunti dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/01, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Il concetto di Sistema Sanzionatorio fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. n. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

È stato pertanto predisposto un Sistema Sanzionatorio che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni del Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che,

secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del Sistema Sanzionatorio richiesto dal D.Lgs. 231/01, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al Datore di Lavoro, riferito, ai sensi dell'articolo 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

4.2. Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce “violazione” del presente Modello e dei relativi Controlli Aziendali:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Controlli Aziendali, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto di azioni ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.
- d) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing* ex D.Lgs. n. 24/2023, tra cui segnatamente, *ex art. 21, comma 2* dello stesso decreto:
 - l’accertata verifica di comportamenti ritorsivi nei confronti dell’autore di segnalazioni e/o di soggetti parimenti tutelati dalla disciplina, oppure l’accertata verifica di condotte atte ad ostacolare l’inoltro della segnalazione o di violazioni all’obbligo di riservatezza;
 - il mancato svolgimento di attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
 - l’avvenuto inoltro di segnalazioni false o infondate con dolo o colpa grave.

4.3. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto Destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari;

- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della Legge 300/70 (di seguito anche "Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

4.4. Le sanzioni

4.4.1. Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, ivi compresi i dirigenti e i dipendenti dei PdV, in violazione delle regole e dei principi comportamentali previsti nel Modello. Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi possono variare in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri:

- condotta (dolo o colpa);
- mansioni, qualifica e livello del dipendente;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a Giobet;
- recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, dovrà applicarsi la sanzione più grave. La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli articoli 2104, 2106 e 2118 c.c., dello Statuto dei lavoratori, nonché della Legge 604/66, del CCNL applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'articolo 2119 c.c.

4.4.2. Criteri di correlazione

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e dei Terzi come segue:

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da Giobet sia in forma scritta che verbale, nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio: violazione delle procedure, dei regolamenti, delle istruzioni interne scritte, dei verbali o del

Codice Etico del Gruppo Snaitech che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità);

- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al precedente *bullet*, commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità);
- comportamenti tali da provocare un grave nocumento morale o materiale alla Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati-presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità e con pregiudizio per Giobet).

Nello specifico, si verifica un mancato rispetto del Modello qualora si tratti di violazioni:

- realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel documento di Sintesi del Modello (Parti Speciali A, B, C, D, E, F, G, H, I, L);
- idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale C), anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, si verifica un mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini:

- una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'articolo 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione all'integrità fisica, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'articolo 583, comma 2, c.p.;
- la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

4.4.3. Sanzioni applicabili a quadri e impiegati

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL "*Settori del commercio*", nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, tenuto altresì conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale (violazioni di lieve entità);
- rimprovero per iscritto;
- multa non eccedente le quattro ore di retribuzione oraria;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare per “giustificato motivo soggettivo”;
- licenziamento disciplinare per “giusta causa”.

4.4.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti

Sebbene la procedura disciplinare *ex* articolo 7 della Legge 300/70 non sia applicabile ai dirigenti, è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche ai dirigenti.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, da parte dei medesimi, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto altresì conto della gravità della/e violazione/i e dell'eventuale reiterazione.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra la Società e il dirigente, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti applicabile alla Società, si procederà, nei casi di massima gravità, con il licenziamento con preavviso o con il licenziamento per giusta causa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio di proporzionalità della sanzione, si riserva la facoltà, per le violazioni meno gravi, di applicare la misura del rimprovero scritto o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni.

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del dirigente.

4.4.5. Provvedimenti nei confronti di Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Sindaco Unico/Collegio Sindacale ove nominato e l'intero CdA i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite all'amministratore in conformità alle prescrizioni previste dagli articoli 2476 e ss. del c.c.

▪ Misure nei confronti del Sindaco/dei Sindaci (ove nominato/i)

In caso di violazione del presente Modello da parte del Sindaco Unico/di uno dei membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa lo stesso Sindaco Unico/Collegio Sindacale e il CdA, il cui Presidente prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.4.6. Procedura disciplinare per il personale dipendente

La Società adotta una procedura aziendale standard per la contestazione degli addebiti disciplinari ai propri dipendenti e per l'irrogazione delle relative sanzioni, che rispetta le forme, le modalità e le tempistiche previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dal CCNL "*Settori del commercio*", nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia.

In seguito al verificarsi di una possibile violazione del presente Modello e delle relative procedure, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte di un dipendente, deve essere fatta tempestiva segnalazione dell'accaduto all'Amministratore Delegato il quale, con il supporto delle funzioni competenti, valuta la gravità del comportamento segnalato al fine di stabilire se sia necessario formulare una contestazione disciplinare nei confronti del dipendente interessato.

Nell'ipotesi in cui si valuti l'opportunità di irrogare una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale, l'Amministratore Delegato, con il supporto delle funzioni competenti, contesta formalmente, mediante apposita Contestazione Disciplinare scritta, il comportamento disciplinarmente rilevante al dipendente interessato e lo invita a comunicare le proprie eventuali giustificazioni entro i 5 giorni successivi dalla ricezione della suddetta Contestazione.

La Contestazione Disciplinare scritta e le eventuali giustificazioni del dipendente interessato devono essere tempestivamente trasmesse per conoscenza all'OdV, il quale può esprimere un motivato parere in merito alla gravità dell'inadempimento e alle sanzioni da applicare.

Trascorsi almeno cinque giorni dalla consegna della Contestazione Disciplinare, l'Amministratore Delegato, con il supporto delle funzioni competenti e tenuto conto del parere motivato, comunque non vincolante, dell'OdV, nonché delle eventuali giustificazioni del dipendente, decide se irrogare una sanzione tra quelle previste (ammonizione scritta, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 6 giorni lavorativi, e licenziamento), in funzione della gravità della violazione o dell'addebito contestato. Le eventuali sanzioni irrogate devono essere tempestivamente comunicate all'OdV.

Il funzionamento e la corretta applicazione dei Protocolli di contestazione e sanzionamento degli illeciti disciplinari viene costantemente monitorato dal Consiglio di Amministrazione e dall'OdV.

4.4.7. Sanzioni applicabili a Terzi

La Società, in caso di violazione del Modello, potrà:

- contestare l'inadempimento al Destinatario, con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal Modello, dalle procedure aziendali e dal Codice Etico del Gruppo Snaitech, se del caso concedendo un termine ovvero immediatamente;
- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento;
- risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, *ex artt.* 1453 e 1455 c.c.

4.5. Registro delle violazioni

La Società predispone uno specifico registro delle violazioni, contenente l'indicazione dei relativi responsabili, nonché delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Il registro, tenuto a cura della funzione competente per le risorse umane di Giobet deve essere costantemente aggiornato e consultabile in qualsiasi momento dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico/Collegio Sindacale, ove nominato.

Nei rapporti con i Terzi l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione.

5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutata rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/01.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto dal presente Documento.

6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1. Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure e dei controlli che devono seguire per adempiere correttamente ai propri compiti o agli obblighi contrattuali instaurati con la Società.

Obiettivo di Giobet è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai Soggetti Sottoposti ed ai Terzi, i quali si trovano ad operare – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine il Modello è permanentemente archiviato nell'apposito Archivio documentale, accessibile da parte di tutti i Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti. In tale "Archivio", inoltre, sono disponibili tutte le informazioni ritenute rilevanti per la conoscenza dei contenuti del Decreto e delle sue implicazioni per Giobet.

Per quanto attiene ai Terzi, un estratto del presente Documento viene trasmesso agli stessi con espresso obbligo contrattuale di rispettarne le relative prescrizioni.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01 e degli impatti della normativa sull'attività di Giobet;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione del personale all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

6.2. Formazione del personale

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e dei principi su cui si basa il Modello. Tutti i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi, contribuendo alla loro attuazione.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, del Codice Etico del Gruppo Snaitech, delle Policy di Gruppo e dei Controlli Aziendali da adottare per un corretto svolgimento delle attività sono pertanto previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte ai Soggetti Apicali ed ai Soggetti Sottoposti di Giobet da erogare con differenti modalità, a seconda dei Destinatari ed in coerenza con le modalità di erogazione dei piani formativi in uso presso la Società.