

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

Testo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 novembre 2017 e da ultimo aggiornato in data 10 dicembre 2020

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Snai Rete Italia 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	13
2 L’ADOZIONE DEL MODELLO	17
2.1. L’adozione del Modello di organizzazione e gestione con finalità di esimente della responsabilità amministrativa.....	17
2.2. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria	18
2.3. Il Modello di SNAI Rete Italia	19
2.4. Approvazione, modifica, attuazione del Modello	20
2.5. Metodologia - La costruzione del Modello	21
2.6. SNAI Rete Italia e la sua <i>Mission</i>	22
2.7. Le categorie di reato rilevanti per SNAI Rete Italia S.r.l.	22
2.8. La finalità e la struttura del Modello di organizzazione e gestione.....	23
2.9. Il concetto di rischio accettabile.....	26
2.10. Gestione delle risorse finanziarie	27
2.11. Processi esternalizzati	27
2.12. Procedure manuali ed informatiche.....	28
2.13. Corporate Governance.....	28
2.14. Il sistema di controllo interno.....	29
3 L’ORGANISMO DI VIGILANZA	31
3.1. Le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza.....	31
3.2. L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza.....	32
3.3. La durata dell’incarico e le cause di cessazione.....	32
3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza.....	33
3.5. Cause di temporaneo impedimento	34
3.6. Funzione, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	34
3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	36
3.8. La disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. “whistleblowing”).....	38
3.9. Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza.....	40
4 SISTEMA SANZIONATORIO.....	41

4.1. Principi generali	41
4.2. Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	42
4.3. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni.....	42
4.4. Le sanzioni	43
4.4.1. Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari.....	43
4.4.2. Criteri di correlazione	43
4.4.3. Sanzioni applicabili a quadri e impiegati	44
4.4.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti	45
4.4.5. Provvedimenti nei confronti di Amministratori e Sindaci	45
4.4.6. Procedura disciplinare per il personale dipendente.....	46
4.4.7. Sanzioni applicabili a Terzi.....	46
4.5. Registro delle violazioni.....	47
5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	47
6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	48
6.1. Diffusione del Modello	48
6.2. Formazione del personale.....	48

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, 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 successivamente aggiornate, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex</i> D.Lgs. 231/01;
“Modello”:	il presente Documento, inclusivo delle Parti Speciali (A, B, C, D, E, F, G, H) il Sistema Sanzionatorio, il Codice Etico del gruppo Snaitech ed i Controlli Aziendali. Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente Documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti correlati;
“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> artt. 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;
“Reati 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>quinquies</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;
“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> art. 25- <i>terdecies</i> del D.lgs. n. 231/2001;

“Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”

i reati ex art. 24-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 231/01;

“Reati tributari”

i reati ex art. 25- *quinquedecies* del D.Lgs n. 231/01;

“Reati di contrabbando”

i reati ex art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs n.231/01;

“Codice Etico del Gruppo Snaitech”

Il Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui SNAI Rete Italia 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 Snaitech;

“Archivio documentale”:

l'archivio documentale, accessibile ai Soggetti Apicali e Sottoposti, contenente i documenti connessi al presente Documento;

“Società”:

SNAI Rete Italia 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 esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;

“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 SNAI Rete Italia S.r.l.

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 Decreto costituisce un intervento di grande novità normativa e culturale con cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato, si aggiunge quella dell’Ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato commesso.

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: il Giudice penale competente a giudicare l’autore del fatto è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell’Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

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’ammnistia (articolo 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell’Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del 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 oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno 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 e di Gestione.

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 raggirò 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. 231/01) entrambi gli articoli hanno subito nel tempo numerose modifiche ed integrazioni, l'ultima delle quali – rispetto al periodo di tempo in cui viene rilasciato il presente Modello – ad opera del D.lgs. n.75 del 14 luglio 2020, che 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);
- 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 recente 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*;
- 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) Reati 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.;

- x) Reati di Market Abuse, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*sexies*;
- xi) Reati sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, 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;
- xiii) 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*;
- xiv) 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*;
- xv) 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*;
- xvi) 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*;
- xvii) 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*;
- xviii) 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*”.
- xix) 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*”;
- xx) 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.
- xxi) Reati di contrabbando introdotto dal D.Lgs. n.75 del 14 luglio 2020 che ha inserito l'articolo 25 *sexiedecies*.

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>
$\frac{1}{2}$ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<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; <i>ovvero</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da $\frac{1}{3}$ a $\frac{1}{2}$	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] <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; <i>ovvero</i> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da $\frac{1}{2}$ a $\frac{2}{3}$	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] <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; 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”*;
- *“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.

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”*.

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 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 la 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 verifica 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 in uno o più giornali, 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 successivamente aggiornate nel marzo 2014.

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 SNAI Rete Italia

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, SNAI Rete Italia (di seguito anche “SRI”) 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, il Sindaco Unico/Collegio Sindacale, 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;
- 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 SNAI Rete Italia.

▪ *Organi Sociali e Personale*

Tutti gli Amministratori, Sindaci, la Società di Revisione e il Personale di SRI, 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, 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 SRI.

Nell’ambito di tale categoria possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con SRI 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 altra società del Gruppo, nella sostanza operano nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di SRI.

SRI 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, SRI, 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).

SRI, 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 SNAI Rete Italia in data 9 novembre 2017.

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

L'attuale versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, recepisce le evoluzioni normative che hanno interessato la disciplina in materia di responsabilità degli enti da reato, tra cui:

- quelle di cui al D.Lgs del 14 luglio 2020 n. 75 attuativo della Direttiva UE n. 1371/2017 (c.d. PIF) che ha introdotto nel catalogo ex Decreto 231/01 ulteriori reati contro la pubblica amministrazione e alcuni reati tributari;
- quelle di cui alla L. 3 maggio 2019, n. 39 recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive*", che ha introdotto nel catalogo dei reati ex Decreto 231/01 i reati 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*);

- quelle di cui al D.l. fiscale n. 124/2019, convertito con Legge 19 dicembre 2019 n.157, che ha inserito nel catalogo dei reati ex Decreto 231/01 (art. 25 *quinquiesdecies*) alcune fattispecie di delitti tributari;
- quelle di cui al 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*;
- quelle di cui alla L. 9 gennaio 2019 n. 3 (c.d. "spazzacorrotti") che ha, tra l'altro, riformulato la fattispecie di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 *bis* c.p., inserendola come reato presupposto per la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231/2001;
- quelle riguardanti la tutela per i segnalatori di reati o irregolarità (c.d. "*whistleblowing*"), introdotta all'interno del decreto ad opera della L. 30 novembre 2017 n. 179.

Tale ultima versione del Modello è stata adottata da SRI con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 10 dicembre 2020.

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

SRI 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.

SRI 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, SRI ha effettuato un'attenta ricognizione delle rimanenti componenti fondamentali del Modello, ovvero:

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

2.6. SNAI Rete Italia e la sua *Mission*

SRI è una società appartenente al Gruppo SNAITECH S.p.A, che svolge attività di raccolta giochi e scommesse esercitata presso diversi punti di gioco dislocati in tutto il territorio italiano. 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".

La Società, con delibera avente efficacia a far data dal 1 luglio 2020, ha acquisito per incorporazione AREA SCOM s.r.l. con il conseguente subentro nella gestione dei 23 punti di vendita precedentemente facenti capo a quest'ultima.

2.7. Le categorie di reato rilevanti per SNAI Rete Italia S.r.l.

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

- 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);
- 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);
- Reati 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).

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** 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 SRI 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 SRI 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*;

▪ **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 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).

▪ **Parte Speciale G**

✓ Dei reati tributari (articolo 25 - *quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/01).

▪ **Parte Speciale H:**

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 reati contro l'industria ed il commercio (articolo 25-*bis*.1 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 *quinqües* 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 H del presente Documento, SRI 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 costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico del Gruppo Snaitech, nel quale sono definiti i principi fondamentali a cui SRI si ispira ed intende uniformare la propria attività;

- il Sistema Sanzionatorio e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello.

Il Modello si propone come finalità quella di:

- rendere tutti i Destinatari che operano in nome e per conto di SRI, ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a Rischio, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in e
- sso 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 SRI 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.

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 garantisce 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.

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, SRI 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, SNAI Rete Italia 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 è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 3 membri, nominati dall'Assemblea, la cui carica è limitata nel tempo e sono rieleggibili. Ai sensi dello Statuto sociale (articolo da 17 a 23), il Consiglio provvede alla 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.

▪ Società di Revisione

L'Assemblea dei Soci di SRI ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

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 SRI 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.

Il **Sindaco Unico/Collegio Sindacale** ha il compito di verificare:

- ✓ *l'osservanza della Legge e dello Statuto;*
- ✓ *il rispetto dei principi di corretta amministrazione;*
- ✓ *l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.*

SRI ha nominato un Sindaco Unico.

▪ Controlli interni e esterni al sistema

Tali controlli si ispirano 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 del Gruppo Snaitech adottato da SRI.** Tutte le procedure aziendali devono uniformarsi ai principi dettati dal Codice Etico;
- ✓ **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 ed indipendenza;*
- b) *professionalità;*
- c) *continuità d'azione;*
- d) *onorabilità.*

a) *Autonomia ed indipendenza*

I requisiti di autonomia ed 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

L'OdV deve 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.

L'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, SRI 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 e/o 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.

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

L'OdV è scelto 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 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;
- 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, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale nomina senza indugio il nuovo OdV.

3.5. Cause di temporaneo impedimento

Allo stato, SRI 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, 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 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 dello stesso.

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. 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 Decreto 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.

In particolare, i flussi informativi nei confronti dell'OdV possono essere classificati in:

- 1) *flussi informativi specifici periodici/occasionalmente che possono derivare dai soggetti aziendali presenti nelle Aree a Rischio;*
- 2) *segnalazioni.*

▪ Flussi informativi specifici periodici/occasionalmente:

- ✓ i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ✓ la copia delle comunicazioni, delle richieste di informazioni o degli ordini di esibizione di documentazione a/da qualsiasi pubblica autorità, direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano far emergere responsabilità ai sensi del Decreto;
- ✓ le richieste di assistenza legale, inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ✓ le eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ✓ gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ✓ bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- ✓ gli incarichi conferiti alla società di revisione;

- ✓ le comunicazioni, da parte del Sindaco Unico/Collegio Sindacale e/o della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- ✓ ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice Etico del Gruppo Snaitech, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- ✓ i risultati di eventuali audit interni, condotti sulle Aree a Rischio reato e segnalazione delle eventuali non conformità riscontrate;
- ✓ le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Società in relazione alla violazione del Modello, del Codice Etico del Gruppo Snaitech, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché delle eventuali decisioni di archiviazione o di non applicazione delle sanzioni;
- ✓ le eventuali procedure operative di nuova emanazione, modificate e/o integrate e gli eventuali aggiornamenti del sistema organizzativo aziendale della Società, rilevanti ai fini del Modello;
- ✓ ogni segnalazione avente ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico del Gruppo Snaitech;
- ✓ le relazioni sulle attività di formazione aziendale pianificate;
- ✓ le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- ✓ la relazione periodica in merito alla casistica degli infortuni sul lavoro, dei mancati infortuni, incidenti e delle malattie professionali per ciascun sito aziendale, con indicazione dei centri/reparti nei quali si sono verificati e delle cause che hanno cagionato tali infortuni;
- ✓ i verbali di sopralluogo delle autorità competenti che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro.
- ✓ il riepilogo dei contenziosi in essere aventi ad oggetto la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto;
- ✓ copia dei verbali delle riunioni *ex* articolo 35 D.Lgs. 81/08;
- ✓ le comunicazioni relative ad eventuali aggiornamenti dei DVR;
- ✓ i report di sintesi dei verbali che hanno evidenziato dei rilievi durante le visite ispettive effettuate dalle Autorità Pubbliche;
- ✓ la lista degli omaggi e delle spese di rappresentanza effettuati in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- ✓ l'elenco degli incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;
- ✓ l'elenco dei contratti di sponsorizzazione stipulati nel periodo.

- **Segnalazioni:** informazioni di ogni provenienza, anonime o meno, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello di SRI.

In ogni caso, i responsabili delle direzioni/funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare all'OdV ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e le relative informazioni disponibili.

Le segnalazioni all'OdV devono essere effettuate in forma scritta ed inviate all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito "odvsnaireteitalia@snaireteitalia.it" o anche in forma anonima ed inviate per iscritto all'Organismo.

L'OdV della Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

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, SNAI Rete Italia si è dotata, tra gli altri, di un canale di segnalazione che gestisce in *outsourcing* le segnalazioni.

3.8. La disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. "whistleblowing")

Menzione a parte merita la normativa in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, altresì nota come "whistleblowing".

A far data dal 29 dicembre 2017, è infatti entrata in vigore 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. La nuova legge, oltre ad innovare la normativa già vigente per gli impiegati pubblici (incluso gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sotto controllo pubblico), estende per la prima volta la tutela del soggetto segnalante al settore privato intervenendo direttamente sul Decreto legislativo 231/01 attraverso l'introduzione di tre nuovi commi all'art. 6 (c. 2-bis, c. 2-ter e c. 2-quater) che impongono una serie di obblighi a carico delle società che si siano dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ed infatti, il **c. 2-bis del nuovo art. 6 D.Lgs. 231/01** stabilisce che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere:

- uno o più canali – idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante – che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi - di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

È altresì previsto nello stesso comma:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dello stesso art. 6 del D.Lgs. 231/2001, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (cfr. *supra* par. 4.7).

Il **c. 2-ter** dell'art. 6 prevede che il segnalante sia tutelato per la segnalazione inoltrata, anche dal punto di vista giuslavoristico: l'adozione di misure discriminatorie nei suoi confronti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che dal segnalante anche, al suo posto, dall'organizzazione sindacale da questi indicata, affinché lo stesso Ispettorato adotti i provvedimenti di propria competenza.

Il **c. 2-quater**, infine, dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante: in caso di controversia vertente su tali questioni, l'onere di dimostrare che la misura adottata nei confronti del lavoratore è fondata su ragioni estranee alla segnalazione ricade sul datore di lavoro.

La Società dovrà quindi agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società medesima o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

In tal senso, SNAI Rete Italia, oltre ai canali di segnalazione tradizionali – riportati sub 3.7 - si è dotata di una soluzione applicativa, “COMUNICA WHISTLEBLOWING”, che gestisce in *outsourcing* le comunicazioni e consente ai dipendenti di inviare segnalazioni di violazioni, potenziali o effettive, rilevanti ai sensi dei D.Lgs. 231/01 e D.Lgs. 231/07 e dei principi definiti dal Codice Etico del Gruppo Snaitech delle quali siano venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni. Detto applicativo permette di garantire la massima tutela – anonimato e riservatezza – al dipendente che decida di effettuare una segnalazione di illecito attraverso il sistema in questione.

La società ha provveduto a diffondere al personale il Manuale Utente per l'utilizzo dell'applicativo, a dotarsi di una procedura specifica definita “Segnalazione di illeciti e irregolarità” e a somministrare sessioni formative sul tema.

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 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/Collegio Sindacale 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 qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

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.

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.

Ai sensi dell’art. 6 c. 2 bis lett. d) (recentemente introdotto ad opera della L. 30/11/2017 n. 291) sono sanzionabili anche le violazioni delle misure volte a tutelare il segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. *whistleblowing*), ovvero abusi delle stesse posti in essere effettuando, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano poi infondate.

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 SRI;
- 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 SRI 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 SRI).

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);
- 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 e Sindaci

▪ Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Sindaco Unico/Collegio Sindacale 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 dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Sindaco Unico/Collegio Sindacale e il CdA i quali prenderanno 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 di cui al paragrafo 4.2 che precede, 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 SRI deve essere costantemente aggiornato e consultabile in qualsiasi momento dall'OdV, dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico/Collegio Sindacale.

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 SRI 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 SRI.

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 SRI;
- 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 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 SRI 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.