

03 Agosto 2012

**Modello di Organizzazione, Gestione
e Controllo di Snai S.p.A.ai fini del D.
Lgs. 231/01**

DEFINIZIONI.....	4
1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	7
1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	7
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	16
2.1. L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità di esimente della responsabilità amministrativa.....	16
2.2. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria.....	17
2.3. Il Modello di SNAI	18
2.4. Approvazione, modifica, attuazione del Modello 231	19
2.5. Metodologia - La costruzione del Modello.	20
2.6. SNAI S.p.A. e la sua Mission.....	21
2.7. Le categorie di reato rilevanti per SNAI S.p.A.	21
2.8. La finalità e la struttura del modello organizzativo.....	22
2.9. Il concetto di rischio accettabile.....	25
2.10. Gestione delle risorse finanziarie	25
2.11. Procedure manuali ed informatiche.....	26
2.12. Corporate Governance.....	26
2.13. Il sistema di controllo interno.....	27
2.14. Aree e attività a rischio di reato	28
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	30
3.2. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	31
3.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione.....	31
3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza.....	33
3.5. Cause di temporaneo impedimento	33
3.6. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	34
3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	35
3.8. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	37
4 SISTEMA DISCIPLINARE.....	39
4.1. Principi generali	39
4.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	40
4.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni.....	41

4.4.	Le sanzioni	41
4.4.1.	Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari.....	41
4.4.2.	Criteri di correlazione	42
4.4.3.	Sanzioni applicabili a quadri, impiegati.....	43
4.4.4.	Sanzioni applicabili ai Dirigenti	43
4.4.5.	Provvedimenti nei confronti di Amministratori e Sindaci	44
4.4.6.	Procedura disciplinare per il personale dipendente.....	44
4.4.7.	Provvedimenti nei confronti dei terzi.....	45
4.5.	Registro delle Violazioni.....	46
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 alla 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, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti - ed i Terzi.
“D. Lgs 231/2001” o il “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 D. Lgs. n. 231/01</i> ;
“Modello”:	il presente Documento, le Parti Speciali (A, B, C, D, E, F, G, H, I, L, M, N), il Sistema Sanzionatorio, il Codice Etico, ed i Controlli Aziendali. Ne consegue che, con il termine Modello deve intendersi non solo il presente Documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati;
“OdV” o “Organismo di Vigilanza”:	l’organismo nominato ai sensi dell’art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 ed avente i compiti ivi indicati;
“Reati contro la Pubblica Amministrazione”:	i reati <i>ex artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01</i> , elencati nel presente Documento;
“Delitti informatici”:	i reati <i>ex art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/01</i> , elencati nel presente Documento;
“Delitti di criminalità organizzata”:	i reati <i>ex art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/01</i> , elencati nel presente Documento;
“Falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo”:	i reati <i>ex art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/01</i> , elencati nel presente Documento;

“Reati contro l’industria e il commercio”:	i reati <i>ex art. 25-bis-1</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
“Reati Societari”:	i reati <i>ex art. 25-ter</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
“Market Abuse”	i reati <i>ex art. 25-sexies</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
“Reati sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro”:	i reati <i>ex art. 25-septies</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
“Reati di Ricettazione e Riciclaggio”:	i reati <i>ex art. 25-octies</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
“Reati in violazione del diritto d’autore”:	i reati <i>ex art. 25-novies</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
“Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere mendaci alle autorità giudiziarie”:	i reati <i>ex art. 25-decies</i> del D. Lgs. n. 231/2001, elencati nel presente Documento;
Reati Ambientali	i reati <i>ex art. 25- undecies</i> del D. Lgs. n.231/2001, elencati nel presente Documento;
“Codice Etico”:	i principi fondamentali a cui SNAI S.p.A. si ispira ed intende uniformare la propria attività;
“Archivio documentale”:	l’archivio documentale, accessibile ai Soggetti Apicali e Sottoposti, contenente i documenti connessi al presente Documento;
“Società”:	SNAI S.p.A.;
“Sistema Sanzionatorio”:	il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;
“Soggetti Apicali”:	ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, 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 degli stessi;
“Soggetti Sottoposti”:	ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, e sulla base dell’orientamento dottrinale prevalente, i soggetti dipendenti e non, sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali;
“Terzi”	Tutti i soggetti esterni: i consulenti, le controparti

contrattuali, i fornitori, i clienti, i partner (laddove presenti), la Rete di Vendita, nonché tutti coloro che, pur esterni alla società, operino, direttamente o indirettamente, per Snai.

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 indicato come il “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 posto in essere.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell’art. 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 temperare 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’amnistia (art. 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 certe 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'art. 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 (cosiddetti Soggetti in posizione apicale o apicali);*
- *soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (cosiddetti Soggetti in posizione subordinata o sottoposti, personale non dirigente)..*

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati “*nell'interesse o a vantaggio della società*” (art. 5, co. 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 in posizione subordinata hanno agito “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, co. 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'art. 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.*

Nell'ipotesi di reati commessi dai Soggetti in posizione apicale, 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 (qui di seguito il "Modello") esistente e che vi sia stato un insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto).¹ In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità dai fatti, poiché l'Ente deve provare un raggiro doloso del Modello da parte dei Soggetti apicali.

Nel caso di reato realizzato dal 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 (art. 7, co. 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'art. 6, co.1, D.Lgs. 231/2001, "*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art 5, comma 1, lettera a) [i 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'art. 7, co.1, D.Lgs. 231/2001, "*Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b) [i soggetti in posizione subordinata], 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. n. 231/2001 – a numerosi altri reati e illeciti amministrativi. Relativamente proprio a questi ultimi, si precisa, sin d'ora che, ogni qualvolta all'interno del presente Documento, si fa riferimento ai “reati presupposto”, o ai “reati”, tale riferimento è da ritenersi comprensivo degli illeciti introdotti dal Legislatore, quali, ad esempio, quelli previsti dalla normativa di *market abuse* ex art. 187-*bis* e 187-*ter* D.Lgs. 58/98.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D. Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente:

- i) Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01);
- ii) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-*bis*;
- iii) Delitti di Criminalità Organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-*ter*;
- iv) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in 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. n. 231/01 l'articolo 25-*bis*, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- v) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 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. n. 231/01 l'articolo 25-*ter*;
- 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. n. 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. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1;
- ix) Delitti contro la Personalità Individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*quinqies*;
- x) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*sexies*;
- xi) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
- xii) Reati di Ricettazione e Riciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*octies*;

- xiii) Delitti in materia di 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. n. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- xiv) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*decies*;
- xv) Reati Ambientali, introdotti dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*undecies*.
- xvi) 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".

1.4. Le sanzioni previste nel Decreto a carico dell'ente

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

- ✓ *amministrative pecuniarie;*
- ✓ *sanzioni 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. n. 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, D. Lgs. n. 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>
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; <u>ovvero</u> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; 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. n. 231/01, ossia:

- ✓ “l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità³ ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”; ovvero
- ✓ “in caso di reiterazione degli illeciti”⁴.

³ La Corte di Cassazione ha precisato come la norma di legge richiede solo la certezza e la rilevanza del profitto e non anche la sua esatta quantificazione, per cui la rilevante entità può essere legittimamente acclarata dalla natura e dal volume di affari dell'impresa, a nulla rilevando che non si conoscano gli importi esatti conseguiti dall'attività illecita (Cass. Pen. sez.VI, 19 ottobre 2005, n. 44992).

⁴ Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, “si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

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

L'applicazione delle sanzioni *interdittive* è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 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”*⁵.

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”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

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

Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la *confisca* – anche per equivalenti – 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.

⁵ Con riferimento a quest'ultima condizione, la giurisprudenza ha precisato come l'applicazione di una misura interdittiva, anche in via cautelare, non è esclusa dalla circostanza che l'ente abbia interamente risarcito il danno, in quanto deve altresì dimostrare di aver messo a disposizione dello Stato il profitto conseguito e di aver adottato e attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati della stessa specie di quelli verificatisi (G.I.P., Tribunale di Milano, ord. 27 aprile 2004).

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO

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

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 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, Gestione e Controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del D. Lgs. n. 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'art. 6, (fatto commesso da Soggetti Apicali) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'Ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da Soggetti Sottoposti all'altrui vigilanza), 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 – 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'art. 6 comma 2 D. Lgs. n. 231/2001, 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 prima nel maggio 2004 e, da ultimo, nel marzo 2008.

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***;
- ***Comunicazioni 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

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, SNAI 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 (l'organo amministrativo, gli organi delegati, il 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, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) della Società;
- iii. i Terzi, ovvero tutti i soggetti esterni: i consulenti, le controparti contrattuali, i fornitori, i clienti, i partner (laddove presenti), la Rete di Vendita, nonché tutti coloro che, pur esterni alla società, operino, direttamente o indirettamente, per Snai.

A. *Organi Sociali e il Personale;*

B. *I Terzi.*

▪ ***Gli Organi Sociali e il Personale***

Tutti gli Amministratori, i Sindaci la Società di Revisione e i Dipendenti di SNAI 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 dell'azienda.

▪ ***Terzi***

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione "apicale" 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 Snai.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Snai un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e 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 e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- la Rete di Vendita (Punti di Gioco, corner di gioco, ecc);
- i fornitori ed i partner (laddove presenti).

Tra i Soggetti Esterni 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 SNAI.

SNAI ritiene che l'adozione del Modello, unitamente all'emanazione del *Codice Etico*, integrato ed aggiornato in data 03 Agosto 2012, 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 Soggetti Terzi, SNAI, tramite specifiche clausole contrattuali espresse, si impegna alla reale applicazione dei principi contenuti nel Modello, pena la risoluzione del rapporto (clausole risolutive espresse).

SNAI, 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 gestione e controllo previsto dalla Legge, fissandone i principi di riferimento.

2.4.Approvazione, modifica, attuazione del Modello 231

Il Modello nella sua prima stesura è stato approvato, in conformità al disposto dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto, da SNAI SpA. in data 01/07/2008, successivamente è stato aggiornato in data 22 Dicembre 2011.

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

La Società anche a mezzo dell'Organismo di Vigilanza ha continuato a monitorare il Modello,

disponendo un aggiornamento alla luce dell'evoluzione normativa.

Il presente aggiornamento, da considerarsi sostitutivo delle precedenti stesure del Modello ed è stato adottato da SNAI con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 03 Agosto 2012.

L'aggiornamento ha riguardato la Parte Generale del Modello, le Parti Speciali e l'inserimento di una nuova Parte Speciale.

2.5. Metodologia - La costruzione del Modello.

SNAI ha costituito un gruppo di lavoro interno e coadiuvato nel supporto metodologico da una nota società di consulenza.

Il gruppo di lavoro 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 al fine di effettuare una prima 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 preliminare 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 Reato" 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 dal gruppo di lavoro un elenco delle Aree a Rischio Reato, 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.

Il Gruppo di Lavoro 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 alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei

principi di controllo (c.d. gap analysis).

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 reato.

Unitamente all'attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, il gruppo di lavoro ha effettuato un'attenta ricognizione delle rimanenti componenti fondamentali del Modello, ovvero:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la disciplina dell'OdV;
- i flussi dell'OdV.

2.6. SNAI S.p.A. e la sua Mission

SNAI S.p.A. è una Società per azioni quotata alla borsa di Milano, operante nel settore del gioco e delle scommesse.

SNAI esercita l'attività di gestione, organizzazione e accettazione, con mezzi propri o di terzi, dietro regolari concessioni, autorizzazioni e/o licenze, di scommesse di qualsiasi tipo o genere, di concorsi a pronostici, di lotterie e di giochi.

La Società gestisce l'esercizio gli apparecchi telematici e da intrattenimento con cui viene effettuato il gioco ed inoltre, cura l'attivazione, il noleggio, la gestione e l'uso di reti di telecomunicazioni o telematiche per le prestazioni dei servizi di cui sopra.

SNAI S.p.A. è proprietaria degli ippodromi del galoppo e del trotto di Milano San Siro e di Montecatini Terme e ha partecipazioni di riferimento in altri principali ippodromi italiani.

2.7. Le categorie di reato rilevanti per SNAI S.p.A.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione 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 P.A. (artt. 24 e 25 D.Lgs 231/2001);*
- *Reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001);*
- *Delitti di market abuse (art. 25 sexies D.Lgs 231/2001);*
- *Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art.25-septies D.Lgs 231/2001);*
- *Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del D.Lgs 231/01);*

- *Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001)*
- *Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs 231/2001)*
- *Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis I)*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs 231/01);*
- *Falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25 bis D.Lgs 231/2001)*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D.Lgs 231/01);*
- *Reati Ambientali (art. 25-undecies 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 soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi attraverso i principi di comportamento sanciti nel **Codice Etico** di SNAI S.p.A. rivisto, integrato ed aggiornato in data 03 Agosto 2012, 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 SNAI sono individuate, nella successiva Parte Speciale, le attività a rischio della Società nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso uno dei reati sopra elencati.

2.8. La finalità e la struttura del modello organizzativo

Il presente Documento tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di SNAI 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 disciplinare 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 (art. 24 e 25 D.Lgs 231/2001);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati contro la Pubblica Amministrazione, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- **Parte Speciale B:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati Societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001)
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati Societari, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- **Parte Speciale C:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di Market Abuse (art 25 - sexies D.Lgs 231/2001);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati di Market Abuse, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- **Parte Speciale D:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 - septies D.Lgs 231/2001);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Reati di Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- **Parte Speciale E:**
 - Sezione 1: descrizione dei Delitti di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25- octies del D.Lgs 231/01);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;

- **Parte Speciale F:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24- bis D.Lgs 231/2001);

- ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;
- **Parte Speciale G:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti di criminalità organizzata art. 24 - ter D.Lgs 231/2001);
 - ✓ 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 quo*;
- **Parte Speciale H:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti contro l'industria ed il commercio /art. 25 - bis_I)
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti contro l'industria ed il commercio, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*;
- **Parte Speciale I:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 - novies D.Lgs 231/2001);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti in materia di violazione del diritto d'autore,, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*.
- **Parte Speciale L:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25 - bis D.Lgs 231/2001);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*.
- **Parte Speciale M:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - decies D.Lgs 231/2001);
 - ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*.
- **Parte Speciale N:**
 - ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati Ambientali (art. 25 - undecies D.Lgs 231/2001);

- ✓ Sezione 2: Aree a Rischio relative ai reati Ambientali relative modalità di commissione e Controlli Aziendali esistenti al fine della prevenzione dei reati *de quo*.

Fermo restando quanto previsto nelle Parti Speciali da A a N al presente Documento, SNAI S.p.A. 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 dei comportamenti che devono essere tenuti da tutti i Destinatari del Modello, operanti nelle aree aziendali.

Il Modello si propone come finalità quella di:

- ✓ rendere tutti i Destinatari che operano in nome e per conto di SNAI S.p.A., ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a Rischio, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ✓ informare tutti i Destinatari che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ✓ confermare che SNAI 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. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di 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. n. 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 degli specifici protocolli e/o procedure contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

2.11. Procedure manuali ed informatiche

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

Nel rispetto delle Linee Guida di Confindustria, inoltre, 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.

2.12. Corporate Governance

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto attualmente da n. 13 membri nominati dall'Assemblea del 27/04/2012 che durano in carica tre esercizi (salvo minor periodo stabilito dall'assemblea all'atto della nomina) e sono rieleggibili. Ai sensi dello statuto sociale (art. da 14 a 21), 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 SNAI ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

2.13. 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 SNAI 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.

▪ **Comitato di Controllo e Rischi**

Il **Comitato di Controllo e Rischi** ha il compito di supportare, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al Sistema di Controllo Interno di SNAI e all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

▪ **Funzione di Controllo Interno**

La **Funzione di Controllo Interno** ha la finalità di fornire *all'Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi* e, per il tramite del *Comitato Controllo e Rischi*, al *Consiglio di Amministrazione* ed inoltre al *Collegio Sindacale* accertamenti, analisi, valutazioni e raccomandazioni in merito al disegno e al funzionamento del sistema di controllo interno della Società al fine di promuoverne l'efficienza e l'efficacia.

▪ **Collegio Sindacale**

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di verificare:

- ✓ *l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;*
- ✓ *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.*

Il Collegio Sindacale di SNAI si compone di 3 membri effettivi e 2 supplenti.

▪ **Dirigente Preposto**

Il Consiglio di amministrazione del 13 settembre 2007 ha nominato il **Dirigente Preposto** alla redazione dei documenti contabili e societari.

Il **Dirigente Preposto**, nell'ambito della propria attività, cura l'implementazione, il monitoraggio e l'attuazione di un Sistema di controllo interno contabile ex L.262 (Sistema di Controllo Contabile) avente l'obiettivo di definire le linee di indirizzo che devono essere applicate dalla Società con

riferimento agli obblighi derivanti dall'art. 154-bis del decreto legislativo 58/1998 in tema di redazione dei documenti contabili societari e dei relativi obblighi di attestazione.

▪ **Controlli interni e esterni al sistema**

Tali controlli si ispirano ai seguenti principi:

- ✓ **Separazione dei compiti.** La 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 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 adottato da SNAI.** 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.

2.14. Aree e attività a rischio di reato

Al fine dell'individuazione delle aree e attività a rischio di reato, secondo quanto disposto dal Decreto, SNAI ha provveduto innanzitutto, come suggerito dalle Associazioni di categoria, all'inventariazione e la ricognizione specifica delle attività aziendali.

SNAI è "*intestataria*" di concessioni per i giochi pubblici (scommesse sportive e ippiche, Bersani e preBersani).

Ne consegue quanto segue: Alla luce di quanto testualmente previsto all'art. 3, comma 1, della convenzione stipulata con l'Amministrazione Autonoma dei monopoli di Stato ("*Il concessionario è tenuto ad effettuare le attività e le funzioni pubbliche trasferite, attenendosi alle prescrizioni indicate nella convenzione e garantendo i livelli di servizio previsti dal capitolato tecnico*"), si ritiene che il concessionario rivesta la qualità di "*incaricato di pubblico servizio*".

Secondo la Suprema Corte di Cassazione, infatti: (i) "*le attività dispiegate da un privato concessionario in funzione e in dipendenza della concessione nonché in adempimento degli obblighi con essa impostigli al fine di assicurare il perseguimento dell'interesse pubblico, non possono definirsi attività di diritto privato per il solo fatto che sono espletate da un soggetto estraneo alla Pubblica Amministrazione, ma conservano la natura di attività amministrativa in senso oggettivo, il cui esercizio da parte del concessionario secondo le previsioni contenute*

nell'atto concessorio, attribuisce a costui il ruolo di organo indiretto dell'amministrazione; (ii) nell'ambito dei soggetti che svolgono pubbliche funzioni, la qualifica di pubblico ufficiale è riservata a coloro che formano o concorrono a formare la volontà della Pubblica Amministrazione o che svolgono tale attività per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi, mentre quella di incaricato di pubblico servizio è assegnata dalla legge in via residuale a coloro che, pur agendo nell'ambito di una attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, mancano dei poteri tipici di questa, a patto che non svolgano semplici mansioni d'ordine nè prestino opera meramente materiale”.

Applicando i principi di cui sopra, la Cassazione ha infatti riconosciuto la qualità di incaricato di pubblico servizio al ricevitore autorizzato dal C.O.N.I. o dall' ASSI (ex U.N.I.R.E.) a riscuotere l'importo delle poste relative alle giocate effettuate nei concorsi pronostici connessi con le manifestazioni sportive, in quanto tali concorsi sono disciplinati da norme di diritto pubblico e perseguono interessi pubblici, quali l'acquisizione di introiti finanziari destinati in parte allo Stato e in parte alla dotazione di enti creati per funzioni riguardanti l'attività sportiva di rilevanza collettiva.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) le indicazioni contenute nella Relazione al D. Lgs. n. 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 operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. 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;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

d) Onorabilità:

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

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c., con riferimento agli amministratori e da ritenersi applicabile, ai fini del Modello, anche ai singoli componenti dell'OdV;
- non essere stati sottoposti 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 abbia 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 delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

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

In caso di venir meno dei requisiti previsti, il componente dell'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. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, Snai ha ritenuto di istituire un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione, che, per la composizione scelta, 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 dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ rinuncia del componente 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 il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato ex D. Lgs. n. 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, 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. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo, che riguardi un membro dell'OdV (ad esempio, nel caso di cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente dell'OdV;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica;
- l'impedimento del membro dell'OdV protratto per un periodo superiore a sei mesi, qualora si verificano le cause di impedimento di cui al successivo paragrafo 3.5.

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

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

3.4. I casi di ineleggibilità e di decadenza

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

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

- a) la carenza o il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo 3.1;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) con esclusivo riferimento ai componenti esterni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
- d) l'accertamento successivo alla nomina, che il membro dell'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'art. 63 Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica.

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

3.5. Cause di temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui 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 è 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 dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nella osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- adottare ogni provvedimento affinché il Consiglio di Amministrazione aggiorni costantemente il Modello 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 la mappa delle Aree a Rischio e l'adeguatezza dei Controlli Aziendali al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura della Società. 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 3.8) 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. n. 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;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle Aree a Rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, all' OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa.

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

L'art. 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.

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, in particolare, alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati-presupposto di cui alla Mappatura delle Aree a Rischio Reato contenuta nel Modello.

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

1) Flussi informativi specifici periodici / occasionali che possono derivare dai soggetti aziendali presenti nelle aree a rischio;

2) Segnalazioni.

▪ **Flussi informativi specifici periodici / occasionali:**

- ✓ I provvedimenti e/o 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;
- ✓ Copia delle comunicazioni, richieste di informazioni o 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;
- ✓ 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 eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni;
- ✓ I prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato per l'ottenimento delle concessioni di gioco;
- ✓ Bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- ✓ Incarichi conferiti alla società di revisione;
- ✓ Comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e 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 e di Comportamento, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- ✓ 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 e di Comportamento, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
- ✓ Eventuali emanazioni, modifiche ed integrazioni delle procedure operative e 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 e di Comportamento;
- ✓ Le relazioni sulle attività di formazione aziendale pianificate;
- ✓ 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 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.

▪ **Segnalazioni:**

- ✓ Ogni informazioni di ogni provenienza, anonime o meno, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello applicato da Snai.

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 informazioni disponibili.

Le segnalazioni all'OdV devono essere effettuate in forma scritta ed inviate all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito odvsnai@snai.it allo scopo 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 garantirà adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

3.8.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, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che al Consiglio di Amministrazione anche con il Collegio Sindacale (tramite comunicazioni con raccomandata con ricevuta di ritorno) in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai 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 sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

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

- (a) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;

- (b) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al 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, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

4 SISTEMA DISCIPLINARE

4.1.Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e 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'art. 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'art. 2095 c.c.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di dipendenti della Società e/o di dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 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, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare 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. n. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

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

Il concetto di sistema disciplinare 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.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al 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 disciplinare richiesto dal D. Lgs. n. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al Datore di Lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è esercitato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di segnalazione e valutazione dello stesso.

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, 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.

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 dell'ultimo biennio;
- ✓ 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 dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "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, 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 Snai
- ✓ recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave. La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge 604/66, del CCNL applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'art. 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 degli altri soggetti terzi come segue:

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da SNAI sia in forma scritta che verbale nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio: violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interni scritte o verbali, violazione del codice etico 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 punto 1) commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità);
- comportamenti tali da provocare 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 Snai).

Nello specifico:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nei documenti di Sintesi del Modello (Parti Speciali A, B, C, D, E, F, G, H, I, L, M, N);
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata 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 D), anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità:

- 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;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

4.4.3. Sanzioni applicabili a quadri, impiegati

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare ex art. 7, Legge 300/70, dal CCNL "*Industria metalmeccanica privata e installazione impianti*", nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia e tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- ✓ biasimo inflitto verbalmente (violazioni di lieve entità);
- ✓ biasimo inflitto per iscritto (violazioni di lieve entità);
- ✓ multa non eccedente le tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare (violazioni di grave entità);
- ✓ sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni (violazioni di grave entità);
- ✓ licenziamento in tronco (violazioni di grave entità e con pregiudizio per SNAI).

4.4.4. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

Sebbene la procedura disciplinare ex art. 7, 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 e 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 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 di deleghe eventualmente conferite all'amministratore in conformità alle prescrizioni previste dagli articoli 2476 e ss. del cod. civ..

▪ Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero 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 "*Industria metalmeccanica privata e installazione impianti*", 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 al Consiglio di Amministrazione il quale valuta la gravità 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, il Consiglio di Amministrazione contesta formalmente, mediante apposita

Contestazione Disciplinare scritta, il comportamento disciplinarmente rilevante al dipendente interessato e lo invita a comunicare le proprie eventuali giustificazioni entro 5 giorni successivi la ricezione della Contestazione Disciplinare.

Laddove ricorra una possibile Violazione del Presente Modello e delle relative Procedure, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte del dipendente interessato, la Contestazione Disciplinare scritta e le eventuali giustificazioni del medesimo devono essere trasmesse per conoscenza all'OdV.

L'OdV, laddove ravvisi una possibile Violazione del Presente Modello e dei relativi controlli, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte del dipendente interessato, tenuto conto dei fatti contestati e delle eventuali giustificazioni presentate può esprimere il proprio motivato parere in merito alla gravità dell'inadempimento e alle sanzioni da applicare.

Trascorsi almeno cinque giorni dalla consegna della Contestazione Disciplinare, il Consiglio di Amministrazione, 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.

Laddove vi sia stata Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi, ai sensi del precedente punto 4.2, da parte del dipendente interessato, il provvedimento disciplinare deve essere trasmesso per conoscenza 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. Provvedimenti nei confronti dei 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, 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 Area Risorse Umane di SNAI deve essere costantemente aggiornato e consultabile in qualsiasi momento dall'Organo di Amministrazione e dal 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 dell'Organo 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, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel 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 SNAI 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 ai Soggetti Sottoposti. 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. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività di Snai, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di 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. n. 231/2001. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano 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, 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 SNAI, da erogare con differenti modalità a seconda dei soggetti destinatari ed in coerenza con le modalità di erogazione dei piani formativi in uso presso la Società.

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001**

Parti Speciali

- A) Reati contro la Pubblica Amministrazione
- B) Reati Societari
- C) Market Abuse
- D) Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- E) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- F) Delitti Informatici e Trattamento Illecito Dei Dati
- G) Delitti di criminalità organizzata
- H) Delitti contro l'industria ed il commercio
- I) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- L) Falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
- M) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- N) Reati Ambientali