

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

SMI Technologies and Consulting S.r.l.



## S.M.I. Technologies and Consulting srl

Sede Legale e Amministrativa: Via Motton, 83 • 36061 Bassano del Grappa (VI)  
P.IVA e CF 03976440242 • Capitale Sociale 250.000,00 € int. versato

Sedi Operative: Via Benedetto Croce, 6 e 42 • 00142 Roma • Tel. +39 06 40044584  
Via Copernico, 38 • 20125 Milano • Tel. +39 02 87259074

Posta certificata [smi.technologies.consulting@legalmail.it](mailto:smi.technologies.consulting@legalmail.it) • [info@smi-cons.it](mailto:info@smi-cons.it) • [www.smi-cons.it](http://www.smi-cons.it)



Organizzazione con sistema di gestione certificato  
UNI EN ISO 9001:2015 - 14001:2015  
ISO/IEC 27001:2013 - 27017:2015 - 27018:2019  
ISO/IEC 20000-1:2018

## CONTROLLO DELLE REVISIONI

Versione	Redazione	Data	Approvazione	Data	Motivo
01	RSGSI	23/08/2021	CdA	09/09/2021	Prima emissione
02	RSGSI	08/09/2021	CdA	09/09/2021	ADOZIONE UFFICIALE

# PARTE GENERALE

## DEFINIZIONI

- ▲ **“SMI”** o **“Società”** o **“Ente”**: S.M.I. Technologies and Consulting S.r.l.;
- ▲ **“Aree a rischio”**: aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- ▲ **“Attività Sensibile”**: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- ▲ **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da SMI;
- ▲ **“Codice Etico”** o **“Codice”**: il Codice etico adottato da SMI;
- ▲ **“Consulente/i”**: tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o in favore o in nome e/o per conto della stessa o collaborino con la Società stessa;
- ▲ **“Destinatari”**: gli Organi sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con SMI;
- ▲ **“Dipendente”**: persona fisica che lavora per SMI nell’ambito di un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato (compresi i dirigenti), parasubordinato o di somministrazione, stagisti di ogni ordine e grado e persona fisica proveniente da altro ente e distaccata presso SMI;
- ▲ **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni;
- ▲ **“Interesse dell’Ente”**: finalità – anche non esclusiva – della condotta illecita (reato presupposto) consistente nel favorire SMI, da accertarsi *ex ante* e sussistente a prescindere dal conseguimento effettivo dell’obiettivo;
- ▲ **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 elaborate dalle associazioni di categoria;
- ▲ **“Modello”** o **“Modello Organizzativo 231”** o **“MOG”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da SMI con delibera del Consiglio di Amministrazione;

- ▲ **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’organismo interno previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da SMI, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- ▲ **“Organi sociali”**: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e l’Assemblea dei soci;
- ▲ **“Pubblica Amministrazione”** o **“PA”**: la Pubblica Amministrazione, intendendosi l’insieme di tutte le funzioni pubbliche (legislative, amministrative o giudiziarie) dello Stato o degli altri enti pubblici e qualunque soggetto (persona fisica o giuridica), anche privato e non necessariamente controllato da un organismo pubblico, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio;
- ▲ **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (ivi inclusi i reati che vi saranno eventualmente inclusi in futuro nel Decreto);
- ▲ **“Regole e Principi Generali”**: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- ▲ **“Soggetti apicali”**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- ▲ **“Soggetti subordinati”**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente;
- ▲ **“Vantaggio dell’Ente”**: risultato positivo, non necessariamente economico, che SMI ha obiettivamente tratto a prescindere dall’intenzione di chi ha commesso l’illecito e che deve essere accertato *ex post*.

## SOMMARIO

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA.....	8
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA NORMATIVA RILEVANTE... 10	
2 LE LINEE GUIDA .....	18
3 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI SMI.....	18
4 MODELLO E CODICE ETICO .....	18
5 IL MODELLO SMI .....	19
5.1 La costruzione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG).....	19
5.2 La funzione del Modello .....	22
5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	23
5.4 L'adozione del Modello SMI e sue successive modifiche .....	24
5.5 I Destinatari del Modello .....	25
6 LE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	26
7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA ("ODV").....	29
7.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	29
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza.....	33
7.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice della Società.....	35
7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie .....	36
7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	38
8 LA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE .....	38
9 SISTEMA DI POTERI E DELEGHE.....	39
10 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	40
10.1 Formazione ed informazione di Dipendenti, Organi sociali della Società e Organismo di Vigilanza .....	40
10.2 Informazione ai Consulenti e Collaboratori .....	41
11 LA GESTIONE DEL PERSONALE E IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE .....	41
12 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	41
12.1 Soggetti sottoposti .....	42

12.2	Condotte sanzionabili .....	42
12.3	Criteri di applicazione delle sanzioni .....	43
12.4	Tipologia delle sanzioni.....	43

## PREMESSA

SMI, *Smart Managed Innovation* è una società di **integrazione di servizi IT** con una forte propensione all'**innovazione** come elemento abilitante al *problem solving* con *focus* su servizi infrastrutturali e *modern hub*.

SMI offre servizi evoluti e diversificati nel settore IT. In particolare, SMI si occupa di progettare e realizzare infrastrutture IT, gestire i processi e la sicurezza aziendale, nonché supportare PMI, grandi aziende ed enti pubblici e privati con sistemi e tecnologie di eccellenza nell'ottica di affiancare le organizzazioni nel percorso di **trasformazione digitale**.

SMI è, sempre più, un vero e proprio **Service Integrator** in grado di gestire e rendere fruibile l'innovazione che pulsa nell'azienda contemporanea.

*SMI, explore a new youniverse*

La **mission** che SMI si prefigge è:

*“l'accrescimento della propria presenza nel settore di riferimento, puntando su competenze professionali sempre più adeguate alle esigenze attuali e future del mercato; SMI ha deciso, quindi, di garantire la qualità e la gestione dei servizi erogati, la soddisfazione delle esigenze implicite ed esplicite del Cliente esterno e interno, da conseguire attraverso il miglioramento continuo di tutti i processi aziendali e delle best practice di sicurezza delle informazioni, di protezione dei Dati Personali e della Tutela Ambientale”*

La **sicurezza**, il **rispetto delle regole** e **del cliente**, la **gestione per processi e per progetti**, la **trasparenza nelle relazioni** e il **miglioramento continuo** sono principi chiave su cui SMI basa il proprio operato. Pertanto, SMI adotta un **Sistema di gestione integrato** per la Gestione del Servizio, per la Sicurezza delle Informazioni, per la Continuità Operativa, per la Qualità e la Tutela Ambientale. Ha infatti ottenuto e mantenuto le seguenti **certificazioni** di cui alle norme internazionali ISO di riferimento:

- ▲ ISO 20000-1
- ▲ ISO 27001, con le estensioni ISO 27017 e ISO 27018
- ▲ UNI EN ISO 9001
- ▲ ISO/IEC SO 14001



SMI, in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* caratterizzato da elevati standard etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha ritenuto di importanza strategica avviare l'implementazione del Modello Organizzativo 231 in coerenza con il Decreto, nonché con le Linee guida e le *best practice* internazionali di riferimento.

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 (entrato in vigore il 4 luglio successivo), con il quale il legislatore italiano ha voluto adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito<sup>1</sup>.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità denominata come *"amministrativa" degli enti*<sup>2</sup> - ma la cui natura può dirsi propriamente penale - per alcuni specifici **reati commessi nell'interesse o a vantaggio** degli enti stessi da:

- (i) 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 dello stesso (c.d. *"soggetti apicali"*);
- (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *"soggetti subordinati"*);

Rimane, tuttavia, esclusa l'ipotesi di responsabilità per la Società nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi. Tale responsabilità, ove accertata, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno - se e in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 del Codice penale).

---

<sup>1</sup> L'Italia, con il D.Lgs. 231/01, ha dato attuazione alla Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, che ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

In relazione alla ratifica delle convenzioni sopra citate (per lo più elaborate in base all'art. K.3 del Trattato dell'Unione europea), la legge 300/2000 conteneva la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica: disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era, anche, l'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi.

<sup>2</sup> Enti anche privi di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e degli enti pubblici non economici.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 si pone l'obiettivo, pertanto, di coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Tale responsabilità si colloca tra il sistema amministrativo e il sistema penale, introducendo così nell'ordinamento giuridico un vero e proprio "*tertium genus*" di responsabilità che si fonda sui principi cardine di quest'ultimo, sia sul piano processuale che sul piano sostanziale, rilevando i principi di legalità - con tutti i suoi corollari, ovvero riserva di legge, irretroattività, tassatività, divieto di analogia ed offensività - ed il principio di colpevolezza.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille ed il cui importo va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37) nonché la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, provvisoria (da tre mesi a due anni) o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi per un periodo che può andare da tre mesi a due anni, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

---

La Società, dunque, può essere ritenuta responsabile solo con riguardo ai reati-presupposto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto.

Le categorie di reati attualmente contemplate dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- 1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio – artt. 24 e 25 del Decreto:** malversazione a danno dello stato (art. 316-*bis* c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.); concussione (art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione di un incaricato di pubblico servizio (art. 320 c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322-*bis* c.p.); abuso d'ufficio (art. 323 c.p.); traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.), peculato (art. 314 c.p., limitatamente al primo comma [UE]), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p., limitatamente al primo comma [UE]), truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.); frode informatica in danno

- dello stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. della L. 23/12/1986, n. 898).
2. **Reati societari – art. 25-ter del Decreto:** false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (2621-bis c.c.); false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); falso in prospetto (art. 2623 c.c. - abrogato), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. - abrogato); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
  3. **Reati contro la fede pubblica – art. 25-bis del Decreto:** falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); alterazione di monete (454 c.p.); spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); parificazione delle carte di pubblico credito alle monete (art. 458 c.p.); contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); uso di valori bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
  4. **Reati finanziari (abuso di mercato) – art. 25-sexies del Decreto:** abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF e art. 187-bis TUF); manipolazione del mercato (art. 185 TUF e art. 187-ter TUF).
  5. **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico – art. 25-quater del Decreto:** tutti i delitti commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale, dalle leggi speciali o che comunque siano stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.
  6. **Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l'incolumità**

- individuale – art. 25-*quater*1 e *quinquies* del Decreto:** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.), riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p., così come modificato dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale); pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p., così come modificato dalla Legge 1 ottobre 2012 n. 172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale); tratta di persone (art. 601 c.p.); acquisto e alienazioni di schiavi (art. 602 c.p.); detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.); pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.); adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.); intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p., così come modificato dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199).
- 7. Reati transnazionali - L. 146/2006:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* DPR 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.); impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.); traffico di migranti (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.lg. 286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- 8. Delitti contro il patrimonio (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) – art. 25-*octies* del Decreto:** ricettazione (art. 648 c.p.); riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.); impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.); autoriciclaggio (art. 648-*ter*1 c.p.).
- 9. Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro – art. 25-*septies* del Decreto:** omicidio colposo (art. 589 c.p.); lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, co. 3, c.p.).
- 10. Delitti informatici e *Cybersecurity* – art. 24-*bis* del Decreto e D.L. 21 settembre 2019, n. 105:** accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.) e danneggiamento di sistemi informatici o telematici (artt. 635-*quater* c.p.); fatti diretti al danneggiamento e/o danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di pubblica utilità (artt. 635-*ter* e 635-*quinquies* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi

informatici o telematici (art. 615-*quater* c.c.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqües* c.p.); falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqües* c.p.); violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, come modificato dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133).

- 11. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – art. 25-*novies* del Decreto:** messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 co. 1, lett. a-*bis*); reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 co. 3); abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis*, co. 1 della L. 633/1941); riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis*, co. 2 della L. 633/1941); abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* L. 633/1941); mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* L. 633/1941); Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* L. 633/1941).
- 12. Delitti di criminalità organizzata – art. 24-*ter* del Decreto:** associazione per delinquere (art. 416 c.p. comprensivo della modifica apportata dalla Legge 1° ottobre 2012 n.

172 di ratifica della Convenzione di Lanzarote sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale), ad eccezione del sesto comma); associazione a delinquere finalizzata (art. 416, co. 6, c.p.): i) alla riduzione o al mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.); ii) alla tratta di persone (art. 601 c.p.); iii) all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); iv) reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D.Lgs. 286/1998; associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.) - vedi Legge 110/1975).

- 13. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 25-*decies* del Decreto:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).
- 14. Delitti contro l'industria e il commercio – art. 25-*bis.1* del Decreto:** turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- 15. Reati ambientali – art. 25-*undecies* del Decreto e D.Lgs. 152/06:** uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.); distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.); superamento dei limiti negli scarichi idrici di sostanze inquinanti, specie se pericolose (art. 137 c.3/5 D.Lgs. 152/06); scarico non autorizzato di sostanze pericolose in fogna o in corpi idrici superficiali (art. 137 c.2/5 D.Lgs. 152/06); scarico di sostanze vietate dalle navi e dagli aerei in mare (art. 137 c.13 D.Lgs. 152/06); attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (art. 256 c.1 D.Lgs. 152/06); realizzazione di discarica non autorizzata, deposito temporaneo dei rifiuti sanitari nel luogo di produzione (art. 256 c.3/6 D.Lgs. 152/06); attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256 co. 5 D.Lgs. 152/06); omessa bonifica dei siti inquinati (art. 257 c.1 D.Lgs. 152/06); infedele indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati analitici che accompagnano i rifiuti (Art. 258 c.4 D.Lgs. 152/06); traffico illecito di rifiuti (art. 259 co. 1 D.Lgs. 152/06); attività organizzate per il traffico di rifiuti (art. 260 D.Lgs. 152/06); infedele indicazione delle

caratteristiche dei rifiuti nei certificati analitici che accompagnano il trasporto nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti SISTRI (art. 260-*bis* co. 6 D.Lgs. 152/06); omesso accompagnamento del rifiuto per mezzo della scheda SISTRI da parte del Trasportatore o accompagnamento con scheda fraudolentemente alterata (art. 260-*bis* co. 7/8 D.Lgs. 152/06); immissione in aria di inquinanti oltre i limiti di legge violando le prescrizioni di norma e di autorizzazione per le emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5 D.Lgs. 152/06); mancata cessazione nell'uso delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3, L. 549/93); inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, D.Lgs. 202/2007); inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8, D.Lgs. 202/2007); commercio illecito di specie animali o vegetali in estinzione (artt. 1, 2, 3-*bis* e 6 L. 150/1992); Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.); Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-*sexies* c.p.); Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.); Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).

16. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - art. 25-*duodecies* del Decreto:** Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.Lgs. 286/1998); Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. 286/1998).
17. **Razzismo e xenofobia - art. 25-*terdecies* del Decreto:** Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-*bis* c.p.)
18. **Frodi sportive - art. 25-*quaterdecies* del Decreto:** Frode in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989), esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 4, L. 401/1989).
19. **Reati Tributari** introdotti recentemente dalla L. 157/2019 e, successivamente, modificati con D.Lgs. 75/2020, nel catalogo dei reati di cui al Decreto 231 mediante inserimento dell'**art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto**, che attribuisce agli enti una responsabilità diretta per la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, di alcuni reati tributari contemplati nel D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 "Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205"; si tratta dei seguenti reati previsti nel D.Lgs. 74/00: Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), delitto di dichiarazione infedele (art. 4), delitto di omessa dichiarazione (art. 5), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), delitto di indebita compensazione (art. 10-*quater*), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11). Ai soli fini di maggiore chiarezza espositiva, si precisa che non sono attualmente compresi nel novero dei reati presupposto 231 i seguenti ulteriori reati



tributari (ancorché previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74), dei quali pertanto risponde soltanto la persona fisica: Tentativo (art. 6), Concorso di persone nei casi di emissione o utilizzazione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 9), Omesso versamento di ritenute dovute o certificate (art. 10-*bis*), Omesso versamento di IVA (art. 10-*ter*).

**20. Contrabbando** – da ultimo inserito nel Decreto, ad opera del D.Lgs. 75/2020, con il nuovo **art. 25-*sexiesdecies* del Decreto** - tutti i delitti previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 (es. Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali – art. 282, Contrabbando nel movimento marittimo delle merci – art. 284, Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea – art. 285, ecc.).

Lo scenario *supra* descritto risulta peraltro destinato ad evolversi e comporterà, in caso di inserimento/modifica di reati-presupposto, l’aggiornamento tempestivo del Modello Organizzativo 231.

L’articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l’ente sia **esonero dalla responsabilità** in questione qualora **dimostri** di aver **adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti penali considerati**.

Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno alla Società con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del modello, nonché di curarne l’aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il citato Modello Organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività dell’ente nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati (*c.d.* “mappatura dei rischi”);
- 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 ad impedire la commissione di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tali modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Con riguardo all’esimente dai reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l’art. 30 del D.Lgs. 81/2008 fornisce indicazioni specifiche circa i requisiti che il Modello 231 deve possedere, sancendo, tra l’altro, che “*In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee*

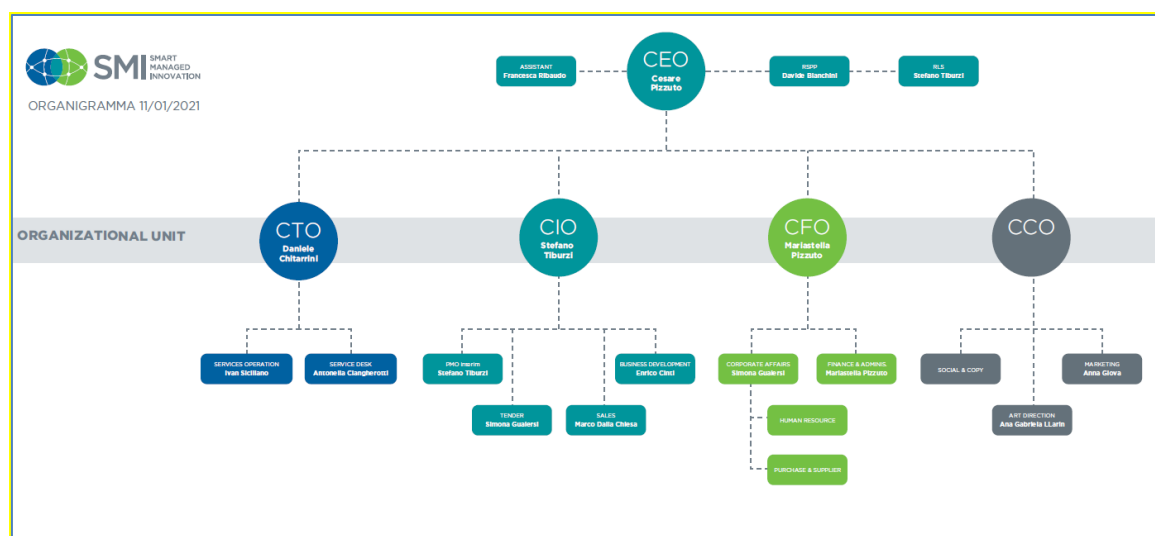
## 2 LE LINEE GUIDA

Confindustria ha predisposto proprie Linee Guida (approvate il 7 marzo 2002 e successivamente più volte aggiornate di cui l'ultima versione, approvata dal Ministero di Giustizia, del mese di giugno 2021) che, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, costituiscono il codice di comportamento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal Decreto - degli enti aderenti a Confindustria.

SMI nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida predisposte da Confindustria, così come recentemente aggiornate, fermo restando taluni scostamenti adottati per tenere adeguatamente conto delle specificità della *mission* e della realtà concreta della Società.

## 3 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI SMI

L'Organizzazione vigente di SMI è stata adottata dagli Organi preposti. Si riporta nel seguito il vigente Organigramma SMI.



La struttura organizzativa di SMI può contare attualmente su circa 70 risorse con un'età media di 40 anni e parità di genere (50% donne e uomini), con forte dinamismo ed elevata propensione all'innovazione.

## 4 MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, avente finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, sono coerenti con quelle del Codice Etico di SMI, che, pur essendo documento distinto dal Modello, è comunque ad esso correlato in quanto parte integrante e sostanziale del sistema di prevenzione di cui SMI si è dotata e

guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo.”

che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti per tutti i Destinatari, anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari.

Sotto tale profilo, infatti:

- ▲ il **Codice Etico** ha lo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che SMI riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- ▲ il **Modello** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole, principi e prevede protocolli di prevenzione che devono essere rispettati al fine di costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

## 5 IL MODELLO SMI

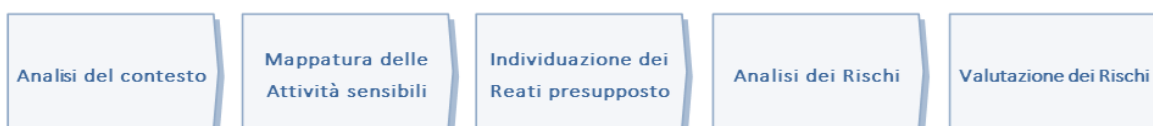
### 5.1 La costruzione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG)

SMI ha ritenuto di avviare uno specifico progetto finalizzato a garantire la predisposizione del Modello Organizzativo di cui all’art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Sebbene l’adozione del presente Modello costituisca una “facoltà” e non un obbligo giuridico, SMI, consapevole dei valori di etica e integrità negli affari, ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto ritiene che tale sistema rappresenti un’opportunità per rafforzare la propria *Governance*, cogliendo al contempo l’occasione dell’attività svolta (inventariazione delle attività sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle attività sensibili) per sensibilizzare, e coinvolgere tutte le risorse impiegate rispetto ai temi della diffusione e del rafforzamento della cultura del controllo dei processi aziendali e della valutazione e gestione dei rischi, finalizzato ad una prevenzione “attiva” dei diversi reati previsti dal Decreto.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello. Si evidenzia che i risultati ottenuti al termine di ognuna delle fasi sotto specificate, sono stati condivisi con le strutture della Società interessate.



- ▲ Comprensione dell’organizzazione e del suo contesto (*contesto interno*) attraverso l’identificazione dei fattori interni ed esterni che possono influenzare,

in positivo ed in negativo, gli obiettivi del Modello Organizzativo;

- ▲ Comprensione dei bisogni e delle aspettative degli *stakeholder*, nonché del *contesto esterno* (es. variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, ecc.);
- ▲ Analisi del *sistema di deleghe e poteri* e di attribuzione delle responsabilità;
- ▲ Identificazione dei processi o delle attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto (*attività sensibili*), mediante interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale ed esame della documentazione aziendale rilevante;
- ▲ Autovalutazione dei rischi (*c.d. risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno atto a mitigare tali rischi;
- ▲ Identificazione di adeguati *presidi di controllo*, già esistenti ovvero da implementare in regolamenti/policy/procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- ▲ Revisione e integrazione del *Codice Etico*;
- ▲ Predisposizione del *Modello Organizzativo 231 – Parte Generale e Parte Speciale*.

Il presente Modello è costituito da una **“PARTE GENERALE”** e da una **“PARTE SPECIALE”**, quest'ultima reca i principi e le regole generali ai quali i Destinatari devono conformare la condotta della propria attività.

Sono, inoltre, predisposte singole **“PARTI SPECIALI”** appositamente dedicate alle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001. Sono state redatte specifiche e dettagliate PS con in reati 231 ritenuti applicabili attualmente in SMI con la descrizione delle attività sensibili, dei rischi potenziali e dei principi e presidi di controllo presenti in SMI. Con riguardo ai reati 231 ritenuti all'attualità non applicabili in SMI o per i quali si è ritenuto il rischio molto basso in relazione ad una analisi di gravità e probabilità di accadimento dell'evento rischioso, sono state comunque predisposte PS con l'elencazione dei reati e delle fattispecie delittuose, nonché dei potenziali rischi, evidenziando l'attuale non sussistenza per SMI. Sono, inoltre, parte integrante del MOG il Codice Etico, revisionato in ottica 231, e i protocolli di controlli integrativi per alcuni ambiti (es. regole personale, partecipazione gare pubbliche, ecc.)

La prima Parte Speciale (PARTE SPECIALE A) è denominata “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (PARTE SPECIALE B) è denominata “Reati Societari e Reati Tributari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste, rispettivamente, dagli artt. 25-ter e 25- quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (PARTE SPECIALE C) è denominata “Reati contro la fede pubblica” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001 così come modificato, in ultimo, dal D.Lgs. n. 125/2016 del 21/6/2016.

La quarta Parte Speciale (PARTE SPECIALE D) è denominata “Reati Finanziari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001.

La quinta Parte Speciale (PARTE SPECIALE E) è denominata “Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell’ordine democratico” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001.

La sesta Parte Speciale (PARTE SPECIALE F) è denominata “Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l’incolumità individuale” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*quater.1* e dall’art. 25-*quinqies* del D.Lgs. 231/01.

La settima Parte Speciale (PARTE SPECIALE G) è denominata “Reati transnazionali” in relazione alle tipologie specifiche di Reati previste dalla Legge 146/2006, entrata in vigore in data 12 aprile 2006.

La ottava Parte Speciale (PARTE SPECIALE H) è denominata “Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001.

La nona Parte Speciale (PARTE SPECIALE I) è denominata “Ricettazione, Riciclaggio, Autoriciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001.

La decima Parte Speciale (PARTE SPECIALE L) è denominata “Reati Informatici e Cybersecurity” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001, così come modificato dai D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133.

La undicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE M) è denominata “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001.

La dodicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE N) è denominata “Delitti di criminalità organizzata” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

La tredicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE O) è denominata “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001.

La quattordicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE P) è denominata “Delitti contro l’Industria ed il Commercio” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art.

25-bis.1 del D.Lgs. 231/01.

La quindicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE Q) è denominata “Reati ambientali” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01.

La sedicesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE R) è denominata “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001.

La diciassettesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE S) è denominata “Razzismo e Xenofobia”.

La diciottesima Parte Speciale (PARTE SPECIALE T) è denominata “Frodi sportive”.

L’ultima Parte Speciale (PARTE SPECIALE U) è denominata “Contrabbando”.

## 5.2 La funzione del Modello

L’adozione ed efficace attuazione del Modello permette a SMI di ottenere l’esonero dalla responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001. Inoltre, tende a migliorare nel tempo, in coerenza con i limiti previsti dallo stesso Decreto, il sistema di *Governance* e dei Controlli interni della Società, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che, anche per il tramite di una corretta analisi dei flussi informativi, abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l’individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Il Modello Organizzativo risulta essere quindi un documento dinamico nel tempo, che deve essere costantemente mantenuto ed aggiornato in relazione alle modifiche organizzative e/o normative/giurisprudenziali che intervengono.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito (la cui commissione è in ogni caso fortemente condannata e contraria agli interessi di SMI anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a SMI di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Destinatari, che operano per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle attività sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che non conformi alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per

la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari rispetto alle attività sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in SMI, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle attività sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente capitolo e relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo di SMI, costituito principalmente dalle regole di *Governance* e dal sistema di controllo interno in essere presso SMI.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di SMI anche in relazione ai reati da prevenire, SMI ha individuato i seguenti:

1. il sistema di controllo interno di SMI;
2. i sistemi di gestione, le policy e procedure aziendali vigenti in SMI;
3. la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale della Società;
4. le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting della Società;
5. il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati da SMI;
6. il sistema disciplinare di cui al CCNL applicabile in SMI;
7. il documento di valutazione dei rischi ex artt. 17 e 28 D.Lgs. 81/2008;
8. in generale, la normativa italiana applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- ✓ Le Linee Guida di Confindustria, fonte di ispirazione nella predisposizione della mappatura delle attività sensibili di SMI in relazione alle aree a rischio reato 231 vigenti;
- ✓ Le Linee Guida UNI INAIL per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL);

- ✓ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (c.d. OdV), interno a SMI, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'OdV di **risorse adeguate** a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo);
  - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
  
- ✓ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
  
- ✓ infine, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività aziendale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è maggior probabilità - da un punto di vista teorico - di commissione dei Reati ed un maggior valore/rilevanza delle attività sensibili.

#### 5.4 L'adozione del Modello SMI e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, SMI si è dotata di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, nonché di un Organismo di Vigilanza conformemente alle previsioni dell'art. 6 del Decreto e alle indicazioni delle Linee guida di Confindustria.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo di vertice - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 – anche le successive modifiche e integrazioni dello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione che dovrà procedere all'approvazione dello stesso, previo parere favorevole dell'OdV.

In particolare, il Modello dovrà essere tempestivamente aggiornato, modificato o integrato, anche su proposta dell'OdV, in caso di variazioni legislative oppure quando si riterrà necessario modificare le regole e le norme comportamentali.

Sono di seguito descritti gli eventi a fronte dei quali risulta necessario procedere a un aggiornamento del Modello:



- modifiche legislative e introduzione di nuovi reati all'interno del Decreto;
- cambiamenti negli orientamenti giurisprudenziali;
- introduzione o eliminazione/accorpamento di regolamenti/policy/procedure di SMI rilevanti per l'attuazione del Modello;
- modifiche nella struttura organizzativa della Società (intese come cambiamenti nelle attività svolte e/o nei ruoli e nelle responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi aziendali);
- violazioni o elusione delle prescrizioni contenute nel Modello, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei Reati.

Anche a tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalle funzioni competenti, o eventualmente da qualsiasi funzione ne venga a conoscenza, in merito alle modifiche e ai cambiamenti sopra citati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello l'OdV è tenuto a segnalare tempestivamente, in forma scritta, al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa valutare ed eseguire le determinazioni di competenza.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il *Managing Director* può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

Le procedure rilevanti<sup>4</sup> ai fini dell'attuazione del Modello e da questo espressamente richiamate seguono il seguente iter di approvazione: la procedura viene predisposta/aggiornata/revisionata dalle funzioni competenti e sottoposte all'approvazione del *Managing Director*.

Il *Managing Director*, in occasione della relazione annuale dell'OdV, illustra al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche/revisione dei regolamenti/policy/procedure rilevanti intervenute nel corso del periodo.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate in relazione agli eventuali impatti sul sistema 231.

Il Consiglio di Amministrazione di SMI provvederà ad attivare le risorse necessarie, anche esterne alla Società, al fine di procedere all'eventuale aggiornamento del Modello.

## 5.5 I Destinatari del Modello

Il Modello e i relativi allegati e documenti integrati, ivi incluso il Codice Etico, di SMI

---

<sup>4</sup> Intendendosi per tali, anche, i sistemi di gestione e le relative procedure, nonché i regolamenti interni.

si applicano ai seguenti soggetti, *cd. "Destinatari"*:

- Coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in SMI (es. Organi sociali);
- Dipendenti di SMI;
- Tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o in favore o in nome e/o per conto dello stesso o collaborino con esso (es. Consulenti e Collaboratori).

Tali categorie di soggetti rappresentano nel loro complesso i Destinatari dei principi generali e delle regole di cui al presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti di SMI.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne i principi e gli elementi ispiratori e a non porre in essere comportamenti tali da determinare una violazione dei principi generali e dei contenuti espressi nel Modello.

## 6 LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Dall'analisi di autovalutazione dei rischi condotta da SMI ai fini del D.Lgs. 231/2001 è emerso che le attività sensibili - allo stato - riguardano principalmente i seguenti reati presupposto 231:

- Reati nei rapporti con la P.A. (Parte Speciale A)
- Reati societari e i reati tributari (Parte Speciale B)
- Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (Parte Speciale E)
- Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l'incolumità individuale, esclusivamente con riferimento al caso dell'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Parte Speciale F)
- Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Parte Speciale H)
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Parte Speciale I)
- Delitti- informatici e cybersecurity (Parte Speciale L)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Parte Speciale M)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Parte Speciale O)

- ▲ Delitti contro l'industria e il commercio (Parte Speciale P)
- ▲ Reati ambientali (Parte Speciale Q)
- ▲ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Parte Speciale R).

Il rischio relativo alla commissione dei reati contro la fede pubblica, dei reati finanziari, dei reati transnazionali, dei reati di razzismo e xenofobia, delle frodi sportive, nonché del caporalato, appare attualmente non concretamente ipotizzabile in SMI.

In particolare, nella realtà aziendale di SMI le attività sensibili risultano principalmente le seguenti:

### **Reati nei rapporti con la P.A.**

- ▲ partecipazione a procedure di gara ad evidenza pubblica;
- ▲ rapporti contrattuali con clienti pubblici;
- ▲ richiesta di autorizzazioni, concessioni e licenze alla PA;
- ▲ rapporti con l'Autorità giudiziaria;
- ▲ rapporti con soggetti e Autorità cui la legge attribuisce attività di controllo in caso di accertamenti / ispezioni;
- ▲ rapporti con la PA per gli adempimenti tributari;
- ▲ rapporti con la PA per gli adempimenti previsti dalla legge relativamente all'amministrazione del personale, anche tramite soggetti terzi;
- ▲ richiesta di contributi di natura pubblica alla PA per lo svolgimento di attività formativa, anche tramite soggetti terzi;
- ▲ gestione dei rapporti con soggetti identificati come PEP (Persone Politicamente Esposte) siano essi operatori economici persone fisiche correlate a operatori, consulenti, fornitori o dipendenti;
- ▲ gestione del personale (reclutamento, selezione, valutazione e incentivazione), anche tramite soggetti terzi;
- ▲ gestione dei flussi finanziari;
- ▲ selezione del fornitore e stipula del contratto per l'acquisto di beni e/o servizi;
- ▲ gestione consulenze e collaborazioni.

### **Reati societari e tributari**

- ▲ predisposizione delle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- ▲ gestione dei rapporti con il Collegio sindacale/Revisori e con il consulente fiscale in ordine all'attività di comunicazione a terzi di dati relativi alla situazione

economica, patrimoniale o finanziaria della Società;

- ▲ rapporti con la PA per gli adempimenti tributari;
- ▲ gestione fiscale della Società.

#### **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico**

- ▲ pagamento dei fornitori e/o altri soggetti che intrattengono rapporti con SMI.

#### **Reati contro la personalità individuale e contro la vita e contro l'incolumità individuale**

- ▲ gestione del personale (reclutamento, selezione, valutazione e incentivazione), anche tramite soggetti terzi;
- ▲ selezione del fornitore e stipula del contratto per l'acquisto di beni e/o servizi;
- ▲ gestione di accessi, account e profili;
- ▲ gestione delle reti di telecomunicazioni.

#### **Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

- ▲ inadempimento (o adempimento non adeguato) degli obblighi sanciti dal D.Lgs. 81/2008 e smi.

#### **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**

- ▲ gestione dei flussi finanziari;
- ▲ selezione del fornitore e stipula del contratto per l'acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze.

#### **Reati informatici e Cybersecurity**

- ▲ gestione di accessi, account e profili;
- ▲ gestione delle reti di telecomunicazioni;
- ▲ gestione dei sistemi hardware;
- ▲ gestione dei sistemi software;
- ▲ gestione degli accessi fisici ai siti ove sono collocate le infrastrutture IT;
- ▲ sottrazione non autorizzata di materiale riservato/dati sensibili;
- ▲ perimetro nazionale di sicurezza cibernetica.

#### **Reati violazione diritto d'autore**

- ▲ gestione dei sistemi software;
- ▲ gestione del personale (reclutamento, selezione, valutazione e incentivazione),

anche tramite soggetti terzi.

### Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria

- ▲ rapporti con l’Autorità giudiziaria;
- ▲ rapporti con soggetti e Autorità cui la legge attribuisce attività di controllo in caso di accertamenti / ispezioni.

### Delitti contro l’industria e il commercio

- ▲ partecipazione a procedure di gara ad evidenza pubblica;
- ▲ rapporti contrattuali con clienti pubblici;
- ▲ selezione del fornitore e stipula del contratto per l'acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze.

### Reati ambientali

- ▲ gestione aspetti ambientali e smaltimento rifiuti.

### Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- ▲ gestione del personale (reclutamento, selezione, valutazione e incentivazione), anche tramite soggetti terzi
- ▲ selezione del fornitore e stipula del contratto per l’acquisto di beni e/o servizi.

Per ciascuna area di rischio sensibile sono stati individuati i Referenti interni preposti al presidio dei rischi e alle comunicazioni verso l’Organismo di Vigilanza.

## 7 L’ORGANISMO DI VIGILANZA (“ODV”)

### 7.1 Identificazione, nomina e revoca dell’Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l’Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento, deve essere interno e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

Le Linee Guida e la Relazione di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001 suggeriscono che si tratti di un organo interno caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;

iv. continuità di azione.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di OdV, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione di compiti);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia.

Quanto all'autonomia e all'indipendenza, è evidente che tali requisiti comportano:

- ★ l'inserimento dell'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero la nomina di un Organismo di controllo composto da risorse interne ed esterne alla Società;
- ★ l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono, inoltre, che i membri dell'OdV non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. In tal senso, i componenti di tale Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice di SMI (es. essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dei Soci e dei membri del Consiglio di Amministrazione), né essere legati alla Società e da interessi economici rilevanti o da qualsiasi altra situazione, palese o potenziale, che possa generare una carenza di indipendenza od un conflitto di interessi.

Il componente dell'Organismo che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse o di carenza di indipendenza con l'oggetto della decisione/delibera, deve darne preventiva e tempestiva comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative. Di tale situazione deve essere data informazione nel verbale di riunione.

Si specifica che con riferimento all'attività di tipo ispettivo che la vigilanza sul Modello comporta (c.d. *compliance e fraud auditing*), deve appunto essere garantita una linea di riporto diretta verso il Consiglio di Amministrazione.

Rispetto ad altre funzioni, astrattamente individuabili al fine di svolgere i compiti di vigilanza in questione sono state segnalate diverse controindicazioni, anche tenendo conto della più recente giurisprudenza di settore: la necessità di verificare la presenza delle competenze specialistiche necessarie, nonché - sotto il profilo dell'autonomia - la mancanza di reale indipendenza rispetto ai soggetti in posizione apicale e - sotto il diverso profilo dell'efficienza operativa - il rischio che possa venire a mancare la continuità e l'efficacia dell'attività di vigilanza, la quale rischia di essere episodica e limitata ad aspetti settoriali della vita aziendale.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di SMI e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il Consiglio di Amministrazione di SMI provvede alla nomina di un'OdV di tipo collegiale, composto da tre (3) membri, di cui due esterni indipendenti ed uno interno con funzioni di segretario e di coordinamento tra l'Ente e l'OdV, collocato in posizione di diretto riferimento al CdA stesso.

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione in carica per una durata pari a 3 esercizi sociali ed è rinnovabile.

Prima di procedere con l'atto della nomina o della riconferma dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione motiva il provvedimento dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui sopra, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità descritte nel seguito.

Il verbale della seduta del Consiglio di Amministrazione dovrà riportare adeguata informativa in merito.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell'ausilio dei soggetti apicali e delle altre funzioni interne, sia di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario nei limiti della dotazione di *budget* assegnata. Mediante apposite comunicazioni organizzative interne sono stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, le risorse utilizzate, il ruolo e le responsabilità specifiche alle stesse conferite da parte dell'OdV.

Quanto al potere di nomina e di revoca dell'OdV, già si è detto che quest'ultimo viene istituito con delibera del CdA di SMI. Al fine di tutelare l'OdV dal rischio di una sua rimozione ingiustificata e allo scopo, pertanto, di garantirne la stabilità, l'eventuale revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del Collegio sindacale.

A tale proposito, per “giusta causa” dovrà intendersi:

- a) l’interdizione, l’inabilitazione, il fallimento;
- b) la condanna, anche non definitiva, o l’applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero la condanna ad una delle pene di cui all’art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162 o ad una pena che importi l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici e/o l’incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c) una grave infermità, che renda il componente dell’OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un’infermità che, comunque, comporti l’assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- d) le dimissioni o il licenziamento (membri interni) per motivi non attinenti l’esercizio della funzione di componente dell’OdV, ovvero l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione che sono propri dell’OdV;
- e) un grave inadempimento dei doveri connessi alla carica ed imposti dal Modello o dal relativo Regolamento;
- f) l’“omessa o insufficiente vigilanza” sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”; in questi casi, prima della sentenza di condanna o di patteggiamento, il Consiglio di Amministrazione può disporre - con l’approvazione del Collegio sindacale - la sospensione, in via cautelare, dell’OdV, o di un suo singolo componente, cui l’omessa o insufficiente vigilanza di cui sopra risulti espressamente imputata.

In caso di decadenza o di sospensione dell’OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede immediatamente alla nomina di un nuovo OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità:

1. l’avvenuta condanna, con sentenza anche non definitiva, o l’applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) per uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. l’avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, o l’applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. “patteggiamento”) ad una delle pene di cui all’art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162 o ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nell’ipotesi di cui al precedente punto 2., il Consiglio di Amministrazione può disporre - con l’approvazione del Collegio sindacale - la sospensione del componente dell’OdV interessato dai relativi provvedimenti e la nomina di un componente (o nei casi più gravi,



dell'intero OdV) *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

L'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico con comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale riguardo agli specifici e giustificati motivi e con un preavviso minimo pari a 3 mesi.

In definitiva, il suddetto Organismo - così strutturato quanto a linee di riporto, nomina e revoca dello stesso - è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

È pertanto rimesso al suddetto Organo il compito di svolgere – in qualità di OdV – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché di monitoraggio dell'attuazione e del rispetto del Codice Etico di SMI.

L'OdV, inoltre, è stato dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili. Le risorse, nei limiti indicati nella delibera di nomina, potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del *budget* annuale.

L'OdV svolge la propria attività sulla base di un proprio Regolamento interno, volto a disciplinare le modalità principali di esercizio della propria azione. Detto Regolamento è redatto ed approvato dallo stesso OdV e deve comunque contenere:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna (quali, ad esempio, convocazione e *quorum* deliberativi, verbalizzazione delle riunioni, periodicità, metodi e modalità delle attività ispettive proprie dell'OdV).

## 7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo interno di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari dello stesso;
- B. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o

normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di seguito elencati:

- attuare le attività ispettive e i controlli pianificati;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- interventi di verifica pianificati su base annuale secondo un approccio e un'intensità di controllo basati sulla valutazione del rischio di reato ed eventuali interventi di verifica ad hoc. I risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi di SMI deputati.
- valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo 12);
- coordinarsi con la funzione *HR* per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi a Dipendenti, Organi sociali e Organismo di Vigilanza di SMI, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- verificare con la funzione *HR* l'aggiornamento con continuità dello spazio nella Intranet di SMI, contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (si rinvia al successivo §7.4);
- coordinarsi con le funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso alla documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:
  - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre SMI al rischio di commissione di uno dei Reati;
  - b) sui rapporti con i Consulenti che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili;
- coordinarsi con le funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (ad esempio, con la funzione *Corporate Affairs* per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire SMI dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei reati; con CFO e funzione *HR* e per l'applicazione di sanzioni disciplinari);
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), lo stesso Organismo effettua periodicamente specifiche verifiche sulla capacità in astratto del Modello di prevenire i Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, con il supporto di soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti della Società e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SMI in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare (cfr. successivo § 7.3).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo Vertice della Società il reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

A tal fine (oltre alla dettagliata disciplina della revoca dell'OdV, di cui al precedente § 7.1), il Consiglio di Amministrazione sarà adeguatamente informato dal *Managing Director* di ogni intervento organizzativo riguardante l'OdV e ne verificherà la coerenza con le politiche interne della Società.

### **7.3 Reporting dell'OdV verso il vertice della Società**

L'OdV predispose con cadenza annuale, un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio sindacale, relativo alla propria attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al precedente § 7.2 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili).

Il *reporting* ha ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'OdV;
- 2) gli eventuali aspetti critici (e spunti per il miglioramento) emersi sia in termini di comportamenti o eventi interni SMI, sia in termini di efficacia del Modello (*cf.* precedente § 7.2).

Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'OdV, laddove nell'esecuzione dell'incarico affidatogli, accerti l'esistenza di violazioni che comportano un rischio elevato per SMI, dovrà dare immediata informativa al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale, affinché gli stessi possano prendere le decisioni ritenute più opportune per la tutela della Società.

#### **7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari o di chiunque ne venga a conoscenza, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SMI ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello, nonché con le previsioni del Decreto e del Codice etico;
- chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Decreto, del Modello e del Codice Etico deve contattare in forma scritta l'OdV, attraverso la casella di posta elettronica all'uopo predisposta ([odv@smicons.it](mailto:odv@smicons.it));
- in alternativa, la segnalazione può essere fatta anche tramite una comunicazione scritta al seguente indirizzo di posta: Organismo di Vigilanza 231 c/o SMI | sede operativa di Roma – Via Benedetto Croce, 6, 00142 – Roma (RM);
- nella comunicazione tramite e-mail o lettera, deve essere chiaramente indicata la dicitura "*STRETTAMENTE CONFIDENZIALE*", al fine di garantire la massima riservatezza;
- il contenuto della segnalazione – soprattutto se anonima – dovrà essere preciso e circostanziato tale da dare la possibilità di identificare fatti, comportamenti posti in essere e persone coinvolte nella violazione o presunta violazione di previsioni di D.Lgs. 231/2001, Modello e Codice Etico;
- all'OdV deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente i

fatti segnalati per le valutazioni di competenza;

- al fine di agevolare l'analisi e di ascoltare l'autore della segnalazione, è preferibile che la stessa venga fatta in modo non anonimo; tuttavia, qualora si avverta disagio, le segnalazioni possono essere indirizzate anche in modo anonimo, purché formalizzate nei modi e nei contenuti sopra esposti; in tal senso, non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 12 (Sistema Disciplinare);
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede (Legge 179/2017 e s.m.i.);
- nel caso di segnalazioni non veritiere effettuate in mala fede che risultassero vessatorie nei confronti di altri soggetti, l'autore di tali segnalazioni potrà incorrere in una sanzione disciplinare come previsto dalle norme vigenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, dal diritto del lavoro, dalle leggi vigenti e dal Sistema Disciplinare, per la cui definizione si rimanda al capitolo 12.

Fermo restando quanto fin qui disposto in merito ad eventuali e singole segnalazioni, la Società predispone flussi informativi periodici nei confronti dell'OdV secondo tempi, contenuti e modalità richiamate all'interno delle procedure interne. Alcuni dei principali flussi, a titolo esemplificativo, sono:

- ▲ Report di verifiche effettuate dalle funzioni aziendali competenti, anche nell'ambito dei sistemi di gestione, ove aventi impatto ex D.Lgs. 231/2001;
- ▲ Elenco infortuni che comportino prognosi > ai 40 giorni o per omicidio colposo (esclusi gli infortuni *in itinere*);
- ▲ Report dei risultati delle attività di controllo in ambito processi/aree in ambito D.Lgs. 231/2001;
- ▲ Risultanze delle verifiche di controllo nell'ambito del processo di redazione del bilancio di esercizio.

Devono, inoltre, essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV, sempre per il tramite della casella di posta elettronica sopra riportata ([odv@smi-cons.it](mailto:odv@smi-cons.it)) le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV deve, inoltre, interfacciarsi con le funzioni competenti di SMI per i diversi profili specifici e di competenza:

- con i referenti dei sistemi di gestione e il RSPP in ordine ai controlli sui processi sensibili e all'esito di tali controlli;
- con *Corporate Affairs* (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura delle attività sensibili, per definire il contenuto delle clausole contrattuali, nonché per gli adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari);
- con *HR* in ordine alla formazione erogata al personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con *CTO* in ordine al monitoraggio dei rischi sui reati IT;
- con *CFO* in ordine al controllo dei flussi finanziari.

### 7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni, report previsti nel presente Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

Il *database* è riservato; l'accesso allo stesso è consentito - oltre che all'OdV - esclusivamente ai membri del Collegio sindacale e del Consiglio di Amministrazione, previa informativa all'Organismo.

## 8 LA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

CFO e la struttura di riferimento guidano la gestione aziendale al conseguimento degli obiettivi pianificati evidenziando gli scostamenti tra questi ultimi ed i risultati effettivi della gestione, mettendo così i Responsabili delle funzioni nella condizione di predisporre, decidere ed attuare le opportune azioni correttive.

Sono previste attività di monitoraggio periodico in relazione alla gestione delle risorse economico-finanziarie e, in particolare, al rispetto dell'equilibrio finanziario di medio-lungo

periodo.

Si prevede di proceduralizzare ancora di più le prassi attualmente svolte al fine di disciplinare anche le relazioni, i flussi e le responsabilità delle altre Direzioni e funzioni aziendali.

## 9 SISTEMA DI POTERI E DELEGHE

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in SMI ripercorre il quadro che emerge dall'organigramma aziendale, sovrapponendosi allo stesso.

Le deleghe e le procure sono state regolarmente formalizzate attraverso delibere del Consiglio di Amministrazione di SMI e comunicate mediante lettere di incarico redatte su carta intestata della Società, datate e firmate per accettazione dal destinatario.

Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita; tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro i quali il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il soggetto delegato, inoltre:

- possiede una comprovata capacità tecnica allo svolgimento delle funzioni oggetto della delega;
- è munito di poteri e prerogative che gli assicurino un'effettiva autonomia gestionale ed economica.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico funzionale della Società.

Gli Amministratori di SMI hanno tutti i poteri per l'Amministrazione della Società, tuttavia in sede di nomina possono essere indicati limitazioni ai poteri stessi. Infatti, il CdA può delegare, ai sensi dell'art. 2381 del Codice civile e dello Statuto, le proprie attribuzioni ad uno o più Amministratori, determinando eventuali limiti di delega.

Attualmente il CdA, per come deliberato e trascritto presso il Registro delle Imprese competente, ha ritenuto di stabilire i seguenti ambiti di potere per 3 (dei 4) Amministratori in carica:

Presidente e AD	<b>Mariastella Pizzuto</b>	Datore di lavoro ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 81/2008 e smi Coordinamento delle assunzioni, definizione del trattamento economico ed incentivante, definizione delle mansioni, promozione, adozione di provvedimenti disciplinari e ammonizioni e licenziamento del personale
Vice Presidente e AD	<b>Cesare Pizzuto</b>	Sostituire il Presidente in caso di assenza o impedimento Poteri di firma libera e disgiunta con riferimento alla sottoscrizione di contratti commerciali e/o di fornitura attivi o passivi, senza limiti
AD	<b>Stefano Tiburzi</b>	Poteri di firma libera e disgiunta con riferimento alla sottoscrizione di contratti commerciali e/o di fornitura attivi o passivi fino a 250k
Consigliere	<b>Daniele Chitarrini</b>	-

Agli Amministratori Delegati, inoltre, spetta la legale rappresentanza della Società sulla base dei poteri attribuiti e hanno la facoltà di promuovere giudizi e procedimenti amministrativi di ogni ordine e grado, rappresentando la Società in giudizio e nei procedimenti amministrativi.

Al riguardo, si rimarca che l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente in relazione al rispetto del sistema di deleghe e procure vigente.

## 10 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 10.1 Formazione ed informazione di Dipendenti, Organi sociali della Società e Organismo di Vigilanza

SMI garantisce una corretta conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico e degli obblighi comportamentali da essi previsti sia al personale già presente, sia a quello da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle attività sensibili ed al ruolo svolto.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Responsabile HR, nonché delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il sistema di formazione si integrerà, inoltre, con la formazione già svolta nell'ambito dei sistemi di gestione vigenti in SMI in ottica di sinergia organizzativa ed incremento dell'efficacia di apprendimento nei confronti dei discenti.

Ogni aggiornamento del presente Modello e/o del Codice Etico e/o dei sistemi di gestione/ procedure richiamate nel Modello è comunicato a tutte le risorse presenti al momento dell'aggiornamento stesso.

Ai nuovi assunti viene data tempestiva informazione su Modello e Codice Etico.



Il Modello è, altresì, pubblicato integralmente sulla Intranet aziendale accessibile a tutti i Dipendenti; sul sito Internet è disponibile il MOG-Parte Generale e il Codice Etico vigente (<https://www.smi-cons.it>).

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 del Modello e del Codice Etico è obbligatoria per Dipendenti, Organi sociali e OdV e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio della funzione/servizio in cui operano.

Il mancato adempimento dell'obbligo formativo è giusta causa per l'introduzione di un procedimento disciplinare.

In particolare, SMI s'impegna a dare un adeguato livello di informazione e formazione al proprio personale, sia attraverso l'erogazione di attività formative in aula, anche con l'ausilio di consulenti e professionisti esterni, destinata a ruoli particolarmente sensibili, sia attraverso moduli di *e-learning (on-line)*, destinati a tutta la popolazione aziendale indistintamente, con obbligo di frequenza e fruizione. Entrambe le modalità di erogazione formativa si concludono con idonei test atti a certificarne sia l'effettiva fruizione, sia la piena comprensione del suo contenuto. La fruizione della formazione per i relativi destinatari è obbligatoria ed è tracciata informaticamente (per l'*e-learning*) o con firme di presenza e di avvenuta fruizione (per la formazione in aula).

## 10.2 Informazione ai Consulenti e Collaboratori

I Consulenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo, di SMI sono informati dell'adozione del Modello da parte della Società. Essi, attraverso la sottoscrizione di un'apposita clausola contrattuale, devono dichiarare di averne preso visione e di impegnarsi ad eseguire le proprie prestazioni conformando il proprio comportamento alle prescrizioni del Decreto e ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico e dal Modello di SMI. L'inosservanza di detta clausola costituisce motivo di risoluzione del rapporto con SMI, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

## 11 LA GESTIONE DEL PERSONALE E IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

La gestione del personale, anche con riferimento ai sistemi di remunerazione, valutazione e incentivazione, è disciplinata nel Codice Etico di SMI cui si fa espresso rinvio.

Inoltre, la SMI si è dotata di un sistema strutturato di valutazione del personale; il CdA, ritenuta l'importanza del fattore umano e della crescita umana e professionale di tutti i dipendenti, ha valutato di consolidare un processo di crescita meritocratica di tutti i dipendenti, anche tenuto conto dell'incremento delle risorse umane recentemente intervenuto.

## 12 IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di

deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello definito, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 12.4. e fermo restando che l'effettività del sistema sanzionatorio è anch'essa oggetto di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto al precedente punto 7.2., l'accertamento delle violazioni del Modello e l'irrogazione delle relative sanzioni sono di competenza delle funzioni preposte all'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Resta fermo, in questi casi, l'obbligo, da parte della funzione competente, di dare comunicazione all'OdV dell'avvio del procedimento disciplinare.

### **12.1 Soggetti sottoposti**

Sono sottoposti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i Destinatari dello stesso e tutti coloro i quali, per attività inerenti ad una o più aree di rischio, intrattengono con SMI un rapporto contrattuale, comunque denominato, di rappresentanza, di collaborazione o di consulenza.

### **12.2 Condotte sanzionabili**

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni ed i comportamenti meritevoli di sanzione sono così classificati:

- inosservanza degli ordini impartiti e finalizzati al rispetto delle procedure previste dal Modello ed al rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nelle procedure del Modello o nel Codice Etico;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni di tale gravità da far ritenere compromesso il rapporto di fiducia fra l'autore e SMI;
- inosservanza di ordini o di prescrizioni, tale da provocare, oltre ad una compromissione del rapporto fiduciario fra l'autore e SMI, anche un grave nocumento alla stessa, e comunque tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni sopra citati perpetrati attraverso condotte omissive e in eventuale concorso con altri.

Le modalità di accertamento delle inosservanze del solo Codice Etico di SMI e di irrogazione delle relative sanzioni restano disciplinate dal medesimo Codice Etico.

### 12.3 Criteri di applicazione delle sanzioni

In presenza di una delle condotte descritte al punto precedente, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno determinati in misura proporzionale all'entità dell'infrazione, ed in particolare in base ai seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento psicologico (dolo o colpa);
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- *curriculum* professionale dell'autore dell'infrazione, con particolare riferimento a eventuali, precedenti infrazioni dello stesso tipo.

La gravità della violazione sarà a sua volta valutata sulla base dei seguenti criteri:

- tipo ed entità del danno o del pregiudizio cagionato alla Società o ai suoi dipendenti;
- intensità del dolo o grado della colpa;
- circostanze di tempo e di luogo dell'avvenuta infrazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punibili con sanzioni diverse, e sempre che la gravità complessiva dei fatti non lo renda irragionevole, potrà applicarsi la sola sanzione prevista per l'infrazione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e proporzionalità.

### 12.4 Tipologia delle sanzioni

#### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti**

Le condotte sanzionabili, di cui al punto 12.2, tenute dai lavoratori dipendenti in posizione non dirigenziale sono definiti come illeciti disciplinari.

Relativamente alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, SMI fa riferimento a quelle previste dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio (d'ora innanzi per brevità "CCNL")** da applicarsi nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali.

Gli illeciti disciplinari potranno dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione dei seguenti provvedimenti stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente:

- rimprovero inflitto verbalmente per mancanze lievi;
- rimprovero inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;

- la multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- trasferimento per punizione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- il licenziamento disciplinare senza preavviso.

Unitamente a tali sanzioni, potrà essere disposta anche l'eventuale revoca di procure o deleghe in capo al soggetto interessato.

Fermi restando i criteri descritti nel precedente punto 12.3 ai fini dell'applicazione delle sanzioni, fermo quanto previsto dal CCNL applicato, saranno tenute in considerazione anche le seguenti circostanze:

- se l'inosservanza è caratterizzata da occasionalità, assenza di danno o pregiudizio per SMI e da colpa lieve, la sanzione non può essere più grave del rimprovero inflitto verbalmente;
- se l'autore è recidivo, la sanzione non può essere inferiore al rimprovero inflitto per iscritto;
- nel caso di comportamento doloso e con pregiudizio della Società, la sanzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio e dal trattamento economico nella misura non eccedente l'importo delle 4 ore della normale retribuzione;
- laddove l'infrazione sia sorretta da dolo ed il pregiudizio per la Società sia di rilevante entità, la sanzione non può essere inferiore al licenziamento disciplinare.

Il sistema disciplinare sarà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dai competenti Organi e funzioni di SMI in conformità alle norme di legge e contrattuali collettive in vigore.

### **Sanzioni per il personale dipendente con qualifica dirigenziale ("Dirigenti")**

In caso di (a) violazione, da parte dei Dirigenti, del Modello o del Codice Etico, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, tali violazioni e le relative misure di natura contrattuale saranno valutate, coerentemente con quanto già descritto nel paragrafo precedente, e alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti**. L'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione alla funzione aziendale competente per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, mediante relazione scritta. Unitamente alle sanzioni applicabili, potrà essere disposta anche l'eventuale revoca di procure o deleghe in capo al soggetto interessato.

### **Sanzioni per i membri degli Organi collegiali e dell'OdV**

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più degli Amministratori, Sindaci/Revisori o membri OdV, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta per le opportune

valutazioni e provvedimenti.

Nei casi più gravi di violazione da parte dei membri del Collegio sindacale, ovvero qualora la violazione sia tale da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvederà così come previsto per i procedimenti disciplinari riguardanti i membri del Consiglio di Amministrazione.

I provvedimenti di revoca del mandato o l'archiviazione del procedimento vengono emessi su proposta dell'Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerga il *fumus* di un'avvenuta infrazione.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi, descritta nel paragrafo 7.1.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di SMI di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

### **Sanzioni per i soggetti terzi**

Ogni violazione del Modello o del Codice Etico da parte di altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento delle proprie attività, potrà costituire, qualunque sia il rapporto che lega questi soggetti alla Società, inadempimento delle obbligazioni assunte in sede contrattuale. A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

1. diano atto della conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi;
2. richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), e ad operare in linea con i principi di comportamento previsti dal Codice Etico e dal Modello;
3. disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola (ad esempio, penali di natura pecuniaria ex artt. 1382 ss. c.c. o, nei casi più gravi, risoluzione del contratto); ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale, una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico, nonché l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni suddette.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a SMI, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Ogni violazione del Decreto, del Modello o del Codice Etico da parte del personale distaccato/comandato da altre entità deve essere comunicata all'Azienda/Ente distaccante, perché quest'ultima adotti gli opportuni provvedimenti disciplinari. Nelle more, deve comunque essere disposto l'allontanamento del distaccato/comandato, con contestuale messa a disposizione dello stesso.