

**PLUTO (ITALIA) S.p.A.**  
*Decreto Legislativo n.231/01*  
*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PLUTO (ITALIA) S.p.A.*

Testo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2022 e da ultimo aggiornato in data 3 marzo 2025

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PLUTO (ITALIA) S.p.A. ai sensi dell'art 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001

## INDICE

<b>DEFINIZIONI</b>	<b>4</b>
<b>1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231</b>	<b>11</b>
1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	11
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	11
1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente	13
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo	15
1.5. I reati commessi all'estero	15
1.6. Le sanzioni	16
1.7. Le vicende modificative dell'ente	20
<b>2. PLUTO (ITALIA) S.p.A.: attività della Società</b>	<b>20</b>
2.1. Il sistema di <i>corporate governance</i> della Società	21
2.2. Il sistema di controllo interno	21
2.3. Attività della <i>holding</i> e principi ispiratori	23
2.4. Finalità del Modello	23
2.5. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria	24
2.6. Modello e Codice Etico	25
2.7. Metodologia di predisposizione del Modello di PLUTO (ITALIA) S.p.A.	25
2.8. Destinatari del Modello	26
2.9. Modifiche ed aggiornamento del Modello	27
2.10. Reati rilevanti per PLUTO (ITALIA) S.p.A.	29
2.11. Il concetto di rischio accettabile	30
2.12. Gestione delle risorse finanziarie	30
2.13. Procedure manuali ed informatiche	30
<b>3. Organismo di Vigilanza</b>	<b>31</b>
3.1. Funzione	31
3.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	31
3.3. Requisiti di eleggibilità	33
3.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e rinuncia	34
3.5. Cause di temporaneo impedimento	35
3.6. Attività e poteri	35
3.7. Flussi informativi verso l'OdV	37

3.7.1.	La disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. “whistleblowing”)	39
3.8.	Flussi informativi dall’OdV	43
<b>4.</b>	<b>Sistema sanzionatorio</b>	<b>44</b>
4.1.	Principi generali	44
4.2.	Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	45
4.3.	Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	46
4.4.	Le sanzioni	46
4.4.1.	Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari	46
4.4.2.	Criteri di correlazione	47
4.4.3.	Sanzioni applicabili a quadri e impiegati	48
4.4.4.	Sanzioni applicabili ai dirigenti	48
4.4.5.	Provvedimenti nei confronti di Amministratori, Sindaci e Organismo di Vigilanza	49
4.4.6.	Procedura disciplinare per il personale dipendente	50
4.4.7.	Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni	50
4.4.8.	Sanzioni applicabili a Terzi	51
4.4.9.	Registro delle violazioni	51
<b>5.</b>	<b>Rapporti con terzi</b>	<b>51</b>
<b>6.</b>	<b>Comunicazione e formazione del personale aziendale</b>	<b>52</b>

## **DEFINIZIONI**

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

- “Attività sensibili”:** Le attività della Società nel cui ambito sussiste, anche potenzialmente, il rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- “CCNL”:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato a PLUTO ITALIA S.p.A.
- “Codice Etico”:** Il codice di comportamento contenente i principi fondamentali a cui PLUTO ITALIA S.p.A. si ispira ed i comportamenti ai quali eventuali dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.
- “Codice Etico del Gruppo Snaitech”:** Il codice di comportamento contenente i principi fondamentali del Gruppo Snaitech a cui la Società si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.
- “Controlli Aziendali”:** Il sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti *ex* art. 5 D.Lgs. n. 231/2001, operanti nelle aree aziendali.

<b>“Destinatari”:</b>	Organi Sociali, la Società di Revisione, Personale – Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti – e Terzi (ossia, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa).
<b>“D.Lgs. n. 231/01” o “Decreto”:</b>	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
<b>“Linee Guida di Confindustria”:</b>	Le linee guida approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021 per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo <i>ex</i> D.Lgs. n. 231/2001.
<b>“Modello”:</b>	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo disciplinato dal D.Lgs. n. 231/2001. Ovvero il presente documento, inclusivo delle Parti Speciali (A, B, C, D, E, F, G e H) e tutti gli ulteriori documenti correlati.
<b>“Organi Sociali”:</b>	Il Consiglio di Amministrazione, gli organi delegati, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all’interno della Società.
<b>“Organismo di Vigilanza” o “OdV”:</b>	L’Organismo nominato ai sensi dell’articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 ed avente i compiti di vigilanza sull’effettività e sull’adeguatezza del Modello, sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità e sull’aggiornamento in senso dinamico dello stesso.
<b>“P.A.”:</b>	La Pubblica Amministrazione e con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

**“Pubblico Ufficiale”:**

Colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” (art. 357 c.p.).

**“Incaricato di pubblico servizio”:**

Colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale, ex art. 358 c.p.

**“Reati presupposto”:**

Gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell’ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l’applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso.

**“Società” o “PLUTO (ITALIA) S.p.A.” o**

**“PLUTO”:**

Pluto (Italia) S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano con sede legale in Milano, il cui capitale è interamente detenuto da Playtech Services (Cyprus) Limited, società cipriota a responsabilità limitata. Pluto (Italia) S.p.A. detiene la totalità delle partecipazioni di SNAITECH S.p.A. e ha per oggetto sociale l’attività di *holding*.

**“SNAITECH”:**

SNAITECH S.p.A., società per azioni interamente partecipata da PLUTO (ITALIA) S.p.A., è la capogruppo del Gruppo Snaitech. È concessionario di Stato per l’attività di esercizio e raccolta in rete fisica dei giochi pubblici su base ippica e sportiva in forza di regolari concessioni assentite dall’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (già Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato e, nel seguito, “ADM”) nonché Concessionario per l’attività di gestione telematica del gioco lecito mediante apparecchi da divertimento e intrattenimento di cui all’art. 110, comma 6, lettera a), del T.U.L.P.S. (di seguito le “AWP”) e all’art. 110, comma 6, lettera b), del T.U.L.P.S. (di seguito le “VLT”), nonché delle attività e

funzioni connesse, in forza di regolare concessione assentita da ADM. Infine, SNAITECH esercita l'attività dei giochi pubblici a distanza con la concessione identificata con il numero 15215 (di seguito la "Concessione per l'esercizio a distanza dei giochi pubblici") secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

**“Sistema Sanzionatorio”:**

Il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

**“Soggetti Apicali”:**

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 231/01, le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.

**“Soggetti Sottoposti”:**

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 231/01, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.

**“Terzi”:**

Tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche che instaurano un rapporto di collaborazione/consulenza con la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa).

**“Whistleblowing”:**

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

## Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale, un'Introduzione alle Parti Speciali e n. 8 Parti Speciali.

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

Nell'Introduzione alle Parti Speciali sono indicati i protocolli generali di prevenzione applicabili nell'ambito di tutte le operazioni che concernono le attività sensibili.

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

### ▪ *Parte Speciale A:*

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 D.Lgs. n. 231/01);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

### ▪ *Parte Speciale B:*

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati Societari (articolo 25-ter D.Lgs. n. 231/01);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reati Societari, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

### ▪ *Parte Speciale C:*

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di Abuso di Mercato (articolo 25-sexies D.Lgs. n. 231/01);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reati di Abuso di Mercato, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

### ▪ *Parte Speciale D:*

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (articolo 25-octies D.Lgs. n. 231/01). Il delitto di Trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001)
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari. Appendice: i

delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 del D.Lgs. n. 231/01).

***Parte Speciale E:***

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Delitti di Criminalità Organizzata (articolo 24-*ter* D.Lgs. n. 231/01) e dei Reati Transnazionali (L. n. 146/2006);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Delitti di Criminalità Organizzata e dei Reati Transnazionali, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

▪ ***Parte Speciale F:***

- ✓ Sezione 1: descrizione del Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie (articolo 25-*decies* D.Lgs. n. 231/01);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

▪ ***Parte Speciale G:***

- ✓ Sezione 1: descrizione dei Reati con Finalità di Terrorismo o di Eversione dell'Ordine Democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (articolo 25-*quater* del D.Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reati con Finalità di Terrorismo o di Eversione dell'Ordine Democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

▪ ***Parte Speciale H:***

- ✓ Sezione 1: descrizione dei reati tributari previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74, dal D.Lgs. n. 74/2000, riformato ad opera del D.Lgs. 173/2024 (Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali), con effetti decorrenti dal 1.1.2026 (articolo 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001);
- ✓ Sezione 2: individuazione delle Aree e Direzioni aziendali a potenziale rischio reato, delle potenziali attività sensibili relative ai Reati tributari, dei protocolli specifici di prevenzione, dei flussi informativi verso l'OdV e delle sanzioni disciplinari.

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

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

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali a cui PLUTO si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.

## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### **1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi.

La natura di tale forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’ammnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

La società può evitare tale responsabilità solo se adotta preventivamente e implementa efficacemente dei modelli organizzativi e gestionali che contribuiscano a prevenire i comportamenti illeciti e che possano quindi mitigare il rischio di un proprio coinvolgimento.

La società può usufruire di vantaggi anche se adotta ed attua efficacemente il Modello dopo la contestazione dell’illecito. In particolare, se la contestazione è precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società può ottenere: i) la riduzione della sanzione pecuniaria; ii) la non applicazione delle sanzioni interdittive o la loro conversione in sanzioni pecuniarie. Se è successiva, la società può ottenere solo la conversione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie.

In caso di mancata adozione e attuazione del Modello, per la società sorge la responsabilità amministrativa dipendente da reato sempreché sussistano le condizioni di cui all’art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001. Fa eccezione l’ipotesi in cui il soggetto in posizione apicale che ha commesso il reato abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi: in tal caso la società non è responsabile.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

### **1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

L’ente può essere chiamato a rispondere soltanto per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati – i c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di aggiornamento del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ii) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- iii) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- iv) Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- v) Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- vi) Reati Societari (art. 25-*ter*) tra cui i reati di corruzione tra privati;
- vii) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- viii) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (l'art. 25-*quater*.1);
- ix) Delitti contro la Personalità Individuale (art. 25-*quinqies*);
- x) Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*) e relativi illeciti amministrativi;
- xi) Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);
- xii) Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- xiii) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- xiv) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- xv) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- xvi) Reati Ambientali (art. 25-*undecies*);
- xvii) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- xviii) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- xix) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- xx) Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- xxi) Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- xxii) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- xxiii) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);

xxiv) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 2.12 della presente Parte Generale.

### 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.2), l'ente è responsabile soltanto se si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato all'ente e che si distinguono in “*oggettivi*” e “*soggettivi*”.

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

- *soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente* (Soggetti Apicali), quali, ad es., il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- *soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali* (Soggetti Sottoposti). Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

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

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

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

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

Decreto prevede che la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

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

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

---

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

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

#### **1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo**

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

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

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

#### **1.5. I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto<sup>3</sup>, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

---

<sup>3</sup> Art. 4 D.Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7<sup>4</sup>, 8<sup>5</sup>, 9<sup>6</sup> e 10<sup>7</sup> c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

## 1.6. Le sanzioni

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

- *amministrative pecuniarie;*
- *interdittive;*
- *confisca;*

---

<sup>4</sup> Art. 7 c.p., “Reati commessi all'estero”, statuisce: “E' punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”.

<sup>5</sup> Art. 8 c.p., “Delitto politico commesso all'estero”, statuisce: “Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici”.

<sup>6</sup> Art. 9 c.p., “Delitto comune del cittadino all'estero”, statuisce: “Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto”.

<sup>7</sup> Art. 10 c.p., “Delitto comune dello straniero all'estero”, statuisce: “Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene”.

▪ ***pubblicazione della sentenza.***

La sanzione ***amministrativa pecuniaria*** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “*di base*” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'ente.

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

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

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

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

L'articolo 12 del D.Lgs. n. 231/01<sup>8</sup> prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

---

<sup>8</sup> Art. 12 D.Lgs. n. 231/2001, “*Casi di riduzione della sanzione pecuniaria*”, statuisce: “*1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00*”.

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

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

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

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*<sup>9</sup>.

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice, sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231/01). Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

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

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;

---

<sup>9</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231/01, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

- “l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;
- “l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

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

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

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

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

*ovvero*

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

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

La **pubblicazione della sentenza** di condanna ai sensi dell’art. 36 c.p.- nel sito internet del ministero della giustizia, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’ente.

## **1.7. Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## **2. PLUTO (ITALIA) S.p.A.: attività della Società**

PLUTO (ITALIA) S.p.A. (d'ora in avanti, anche "PLUTO" o "la Società") è una società per azioni di diritto italiano con sede legale in Milano, il cui capitale è interamente detenuto da Playtech Services (Cyprus) Limited, società cipriota a responsabilità limitata, avente sede legale in Cipro, in 146-148

Strovolos, Petousis House, numero di iscrizione al registro delle Imprese di Cipro HE224317 (“Playtech Services”).

La Società svolge principalmente attività di *holding*, detenendo la totalità delle partecipazioni azionarie di SNAITECH S.p.A., uno dei principali operatori nel mercato nazionale del gioco pubblico e del gioco lecito. L’offerta del Gruppo nel panorama italiano dei giochi include: (I) apparecchi da intrattenimento (AWP e VLT), (II) scommesse sportive, ippiche e su eventi virtuali, sia sul canale *retail* sia su quello *online* e (III) giochi di abilità a distanza (*skill games*, *casinò games* e bingo).

Tra le altre attività del Gruppo si ricordano: (I) la fornitura di servizi specializzati per le scommesse a concessionari indipendenti, (II) l’offerta di servizi commerciali (quali ricariche telefoniche e pagamento bollettini della PA – Pubblica Amministrazione), (III) la gestione degli ippodromi di Milano (trotto e galoppo) e dell’ippodromo di Montecatini (trotto), (IV) *broadcasting* televisivo e radiofonico e (V) la gestione diretta di negozi di gioco.

## **2.1. Il sistema di *corporate governance* della Società**

### **▪ Consiglio di Amministrazione**

La Società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, di cui un Presidente, un Consigliere Delegato e un consigliere, nominati dall’Assemblea; la durata della carica è limitata nel tempo e viene determinata dall’Assemblea. Ai sensi dello Statuto sociale (art. 15), il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritenga opportuni per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad eccezione soltanto di quanto per legge sia espressamente riservato all’Assemblea.

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

### **▪ Assemblea dei Soci**

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

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

### **▪ Società di Revisione**

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

## **2.2. Il sistema di controllo interno**

Il sistema di controllo interno è l’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

È opportuno rimarcare che PLUTO è la controllante di SNAITECH S.p.A. e, per il tramite della stessa, di tutte le società del Gruppo Snaitech, ciascuna delle quali dispone di un articolato sistema di controllo interno realizzato attraverso la predisposizione di Modelli organizzativi, manuali, procedure, istruzioni operative, nonché *policy* di Gruppo tra cui, segnatamente, la “*Policy Anticorruzione del Gruppo Snaitech*” che definisce i doveri e le responsabilità delle società del Gruppo nel perseguire una politica di impresa orientata alla legalità, da attuarsi anche attraverso la prevenzione e il contrasto alla corruzione.

Ogni persona che fa parte dell’organizzazione di PLUTO è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell’ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

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

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

### **Controlli interni ed esterni al sistema**

Tali controlli si ispirano ai seguenti principi:

- ✓ ***Separazione dei compiti.*** L’assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione delle stesse in capo ad un unico soggetto.
- ✓ ***Formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi.*** Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l’ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità.
- ✓ ***Conformità alle regole comportamentali contenute nel Codice Etico.*** Tutte le procedure aziendali devono uniformarsi ai principi dettati dal Codice Etico.
- ✓ ***Formalizzazione del controllo.*** I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con netta preferenza per quest’ultima) e prevedono specifici controlli di linea.
- ✓ ***Codificazione dei processi.*** I processi aziendali sono disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento, nonché criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia.

### 2.3. Attività della *holding* e principi ispiratori

Al fine di prevenire la commissione di reati presupposto, l'agire della Società si fonda su una corretta gestione societaria e imprenditoriale che è ricercata attraverso il bilanciamento degli interessi coinvolti ed attuata attraverso il rispetto dei seguenti principi:

- PLUTO richiede a tutti i destinatari del Modello di adottare regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente Modello, ai principi contenuti nel Codice Etico al fine di prevenire l'eventuale commissione di reati previsti dal Decreto;
- protocolli generali di prevenzione (come descritti in dettaglio al paragrafo 2 dell'Introduzione alle Parti Speciali del presente Modello);

### 2.4. Finalità del Modello

L'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto, l'ente non risponda qualora provi che:

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

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità. Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura aziendale del controllo e all'insegna del *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative

attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati;
- fornire un'adeguata formazione (differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società) ed informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati.

## **2.5. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria**

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

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

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

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

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

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

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;

- introduzione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

## **2.6. Modello e Codice Etico**

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali a cui PLUTO (ITALIA) S.p.A. si ispira ed i comportamenti ai quali i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'onestà, correttezza, integrità, trasparenza, imparzialità, riservatezza, tutela dell'integrità fisica e della dignità umana nonché della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e della salvaguardia dell'ambiente.

## **2.7. Metodologia di predisposizione del Modello di PLUTO (ITALIA) S.p.A.**

Il Modello di PLUTO è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

PLUTO ha effettuato la mappatura delle Attività sensibili ai sensi del Decreto, mediante l'identificazione e valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo sistema di controllo interno, nonché la definizione della prima stesura e dei successivi aggiornamenti del Modello.

L'attività di redazione/aggiornamento del Modello è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di incontri con i principali responsabili della Società al fine di effettuare un'analisi dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni organizzative, nonché di identificare i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" alla commissione dei reati, operata sulla base dell'esame del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a) nonché individuazione delle possibili modalità di commissione dei reati;
- c) analisi, tramite incontri con i responsabili delle Attività sensibili identificate, dei principali fattori di rischio connessi ai reati di cui al Decreto, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei Controlli Aziendali esistenti;
- d) identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione dei punti di miglioramento individuati.

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

PLUTO ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed alla analisi dei Controlli Aziendali, verificando il

Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema di Controllo di Gestione, nonché le procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi.

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

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

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

Per la manutenzione del Modello, la Società svolge periodicamente un'attività di *desk review*.

## **2.8. Destinatari del Modello**

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

In particolare, i Destinatari del Modello sono:

- i. gli Organi Sociali (il Consiglio di Amministrazione, gli organi delegati, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società) e la Società di Revisione;
- ii. il Personale (ossia i dipendenti, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) della Società (si segnala che, allo stato attuale, la Società non impiega personale alle proprie dipendenze);
- iii. i Terzi, ossia soggetti con cui la Società entri eventualmente in contatto e che svolgano attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa.

### **▪ *Organi Sociali e Personale***

Gli Amministratori, i Sindaci, la Società di Revisione e il Personale di PLUTO sono Destinatari del Modello e devono attenersi alle disposizioni in esso contenute.

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

### **▪ *Terzi***

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che non rivestono una posizione 'apicale' nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della

funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un Soggetto Apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per PLUTO.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con PLUTO un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori coordinati e continuativi, i consulenti);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i fornitori ed i partner.

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

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

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

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

## **2.9. Modifiche ed aggiornamento del Modello**

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, PLUTO ha ritenuto di provvedere all'attuazione ed all'aggiornamento periodico del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto. PLUTO ha altresì costituito l'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Il Modello nella sua prima stesura è stato approvato, in conformità al disposto dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2022, e da

ultimo aggiornato in data 3 marzo 2025.

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza in ogni caso può proporre emendamenti al Modello in occasione di eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare e/o aggiornare il Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione solo in caso di effettiva urgenza. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, convoca il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Qualora le procedure aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate su proposta e a cura delle Funzioni competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza che può esprimere parere.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte del Consiglio di Amministrazione quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

Mediante il presente aggiornamento, il Modello di PLUTO recepisce le evoluzioni normative intervenute *medio tempore*, con particolare riferimento alle novità introdotte: (i) dalla L. 29 aprile 2024 n. 56 (di conversione del D.L. 2 marzo 2024 n. 19) mediante cui è stato inserito il nuovo comma 2 all'art. 512 *bis* c.p. riguardante l'intestazione fittizia di imprese, quote, azioni o cariche sociali; (ii) dalla L. 8 agosto 2024 n. 112 (legge di conversione del c.d. "Decreto Carceri") che ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto, all'interno dell'art. 25 del Decreto, la nuova fattispecie di indebita destinazione di denaro o cose mobili (c.d. "peculato per distrazione") di cui all'art. 314-*bis* c.p. (rilevante *ex* D.Lgs. n. 231/2001 allorché il fatto concreto leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea); (iii) dalla L. 9 agosto 2024 n. 114 (c.d. "Legge Nordio"), per mezzo della quale è stato abrogato il reato di abuso d'ufficio e modificato il delitto di traffico di influenze illecite; (iv) dal D.Lgs. 5 novembre 2024, n. 173 (Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali), mediante cui sono state riordinate, in un unico corpus normativo, le disposizioni legislative vigenti in materia di sanzioni tributarie amministrative e penali.

## **2.10. Reati rilevanti per PLUTO (ITALIA) S.p.A.**

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

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del D.Lgs. n. 231/01);
- Reati Societari (articolo 25-ter del D.Lgs. n. 231/01) tra cui i reati di corruzione tra privati;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (articolo 25-quater del D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del D.Lgs. n.231/01) e relativi illeciti amministrativi (artt. 184 e ss. TUF);
- Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (articolo 25-octies del D.Lgs. n. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-octies.1 del D.Lgs. n. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie (articolo 25-decies del D.Lgs. n. 231/01);
- Reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

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

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

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

## **2.11. Il concetto di rischio accettabile**

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

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

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

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

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

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

## **2.12. Gestione delle risorse finanziarie**

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

## **2.13. Procedure manuali ed informatiche**

Nell’ambito del proprio sistema organizzativo, PLUTO si conforma alle procedure che regolamentano lo svolgimento delle attività aziendali definite da SNAITECH S.p.A.

Si tratta di un sistema organizzato di procedure, sia manuali e sia informatiche, che dettano le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l’efficacia e l’efficienza delle attività aziendali.

Le procedure sono diffuse, pubblicizzate, raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali tramite comunicazione interna ad opera della direzione Risorse Umane e Organizzazione e sono sempre accessibili e visionabili tramite la intranet aziendale.

### **3. Organismo di Vigilanza**

#### **3.1. Funzione**

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di sorvegliare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

#### **3.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

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

*a) autonomia ed indipendenza;*

*b) professionalità;*

*c) continuità d'azione;*

*d) onorabilità.*

##### *a) Autonomia ed indipendenza*

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'OdV ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'OdV è inserito nella struttura

organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso Organismo risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

#### ***b) Professionalità***

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>10</sup>.

È necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti nelle materie oggetto dei processi aziendali che risultano a rischio (astratto) per la commissione di uno dei reati presupposto. L'OdV dovrà, infine, possedere la conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di *compliance* e di *internal audit*.

#### ***c) Continuità d'azione***

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello, assicurandone costante aggiornamento;

---

<sup>10</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (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 medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche.

- non svolgere mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

#### **d) Onorabilità**

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

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

I membri dell'OdV devono, altresì, essere in possesso dei requisiti definiti con Decreto Interdirigenziale del Ministero dell'economia e finanze 28 giugno 2011, n. 1845/Strategie/UD, in attuazione dell'art. 1, comma 78, lettera a), punto 5, della Legge 13 dicembre 2010, n. 220 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

In caso di venir meno dei requisiti previsti, il componente dell'OdV decade, secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.3.

### **3.3. Requisiti di eleggibilità**

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

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

- a) la carenza o il venir meno dei requisiti di "onorabilità" di cui al precedente paragrafo;

- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- d) essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art.* 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001; ii) per un qualunque delitto non colposo;
- e) essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- f) essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- g) con esclusivo riferimento ai componenti esterni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

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

### **3.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e rinuncia**

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

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

- scadenza dell'incarico;
- revoca per giusta causa del mandato da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- verificarsi di una delle cause di decadenza.

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

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato *ex* D.Lgs. n. 231/01 dal quale possa derivare una responsabilità per la Società;

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV, anche colposa;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo, che riguardi un membro dell'OdV (ad esempio, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente dell'OdV;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- essere stato condannato per uno dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/01, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- l'impedimento del membro dell'OdV protratto per un periodo superiore a sei mesi, qualora si verificano le cause di impedimento di cui al successivo paragrafo 3.5.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione previo parere non vincolante del Collegio Sindacale. Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel Regolamento dell'Organismo stesso.

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

### **3.5. Cause di temporaneo impedimento**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea per un periodo di tempo pari a sei mesi, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e - qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi - la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta.

### **3.6. Attività e poteri**

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

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

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

- verificare periodicamente l'adeguatezza dei Controlli Aziendali nell'ambito delle Attività sensibili. A questo scopo, i Destinatari del Modello devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 3.8) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni ricevute dai membri dello stesso nella qualità di componenti del Comitato Whistleblowing o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dell'OdV;
- verificare che i Controlli Aziendali previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- promuovere in seno agli organi e/o funzioni aziendali competenti adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello dello stesso.

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

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;

- predisporre un piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- monitorare che la mappatura delle Attività sensibili sia costantemente aggiornata, proponendo eventuali proposte di modifica della stessa, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione/aggiornamento del presente Modello;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato, all'OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa (*budget*).

### **3.7. Flussi informativi verso l'OdV**

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

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

L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le funzioni aziendali e alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati-presupposto di cui alla Mappatura delle Aree a Rischio reato contenuta nel Modello.

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

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

Si evidenzia che, allo stato attuale, la Società non impegna personale alle proprie dipendenze.

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

- ✓ I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ✓ Copia delle comunicazioni, richieste di informazioni o ordini di esibizione di documentazione a/dai qualsiasi pubblica autorità direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano far emergere responsabilità ai sensi del Decreto;
- ✓ Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ✓ Eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili.
- ✓ Gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;

- ✓ Le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni;
  - ✓ I prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato per l'ottenimento delle concessioni pubbliche;
  - ✓ Le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
  - ✓ Bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
  - ✓ Incarichi conferiti alla società di revisione;
  - ✓ Comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
  - ✓ Ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice Etico, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
  - ✓ Risultati di eventuali audit interni, condotti sulle Aree a Rischio Reato e segnalazione delle eventuali non conformità riscontrate;
  - ✓ Informativa sulle contestazioni disciplinari e sugli eventuali provvedimenti adottati a seguito delle stesse in relazione alle violazioni del Modello 231 e del Codice etico;
  - ✓ Eventuali emanazioni, modifiche ed integrazioni delle procedure operative e del sistema organizzativo aziendale della Società rilevanti ai fini del Modello;
  - ✓ Ogni segnalazione avente ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico;
  - ✓ Report delle attività di formazione aziendale realizzate (con riferimento al Modello 231);
  - ✓ Report su eventuali contenziosi passivi rilevanti;
  - ✓ Eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.
- **Segnalazioni:** informazioni di ogni provenienza, anonime o meno, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello di PLUTO.

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

Le segnalazioni all'OdV, che per quanto concerne la gestione delle stesse assume il ruolo di Comitato Whistleblowing, devono essere effettuate – anche in forma anonima – attraverso un apposito canale informatico messo a disposizione dalla Società conformemente alle prescrizioni del D.Lgs. 24 del 2023, delle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 nonché alle indicazioni del Garante Privacy.

L'OdV, nel ruolo di Comitato Whistleblowing, agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione e garantisce, inoltre, adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente. In tale ottica, PLUTO si è dotata di un canale informatico di segnalazione interna che assicura la riservatezza del contenuto della segnalazione e dell'identità del segnalante qualora quest'ultimo non abbia indicato le proprie generalità.

### **3.7.1. La disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. “whistleblowing”)**

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha esteso per la prima volta la tutela del c.d. “whistleblower” al settore privato, prevedendo specifici obblighi a carico degli enti nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo<sup>11</sup>.

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

Orbene, la disciplina in materia di *whistleblowing* ha subito un esteso intervento di riforma ad opera del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (adottato in attuazione della Direttiva UE 1937/2019, riguardante la “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*” e “*delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali*”), a mezzo del quale si è previsto, peraltro, che lo stesso testo normativo estenda la propria portata applicativa tanto al settore privato quanto a quello pubblico. Più specificamente:

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

---

<sup>11</sup> Si segnala che il D. Lgs. n. 24 del 2023 ha espressamente abrogato l'art. 3 della L. n. 179 del 2017.

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, inoltre, spetta ad ANAC il potere di irrogare sanzioni amministrative pecuniarie, nello specifico:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del decreto in analisi;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto prescritto dalla normativa; nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16<sup>12</sup>, comma 3 del D.lgs. n. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

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

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

Adeguandosi alle disposizioni di cui alla nuova disciplina in materia di *Whistleblowing*, PLUTO (ITALIA) S.p.A. ha modificato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing in ottemperanza al D.Lgs. n. 24/2023 sopra meglio descritto al fine di garantire ai destinatari del Modello e a tutti i soggetti segnalanti come indicati dal D.Lgs. n. 24/2023 adeguata tutela avverso comportamenti ritorsivi e discriminatori che possano trovare origine nella segnalazione di illeciti e irregolarità rilevanti ai sensi dello stesso.

A questo proposito:

- ha provveduto all'istituzione di specifici canali interni, idonei a garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti di illeciti e irregolarità (da intendersi, con specifico riferimento al contesto aziendale di Pluto (Italia) S.p.A., come condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o, alternativamente, condotte poste in essere in violazione di quanto disposto dal Modello Organizzativo della Società);

---

<sup>12</sup> L'art. 16 comma 3 del D.lgs. 24/2023 prevede che: “Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare”.

- rappresenta ai destinatari del Modello e a tutti i soggetti che il D.Lgs. n. 24 del 2023 individua quali possibili segnalanti (es: volontari, tirocinanti, consulenti, soggetti che ricoprono ruoli di amministrazione, direzione controllo e vigilanza anche se solo di fatto etc.) che l'eventuale adozione nei loro confronti di misure discriminatorie conseguenti alla segnalazione di illeciti e irregolarità può essere dagli stessi denunciati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (anche eventualmente alle organizzazioni sindacali di appartenenza) nonché all'ANAC, come previsto dal D.Lgs. n. 24 del 2023 e dalle relative Linee Guida emanate dalla stessa Autorità;
- rappresenta altresì ai destinatari del Modello e a tutti gli altri possibili segnalanti come sopra individuati che il licenziamento e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei loro confronti, quale conseguenza di segnalazioni effettuate, sono nulli ed in tal senso, nell'ambito di eventuali giudizi giuslavoristici conseguentemente incardinati, è prevista in favore del segnalante una presunzione (che ammette prova contraria) che l'irrogazione di misure nei loro confronti sia stata motivata dalla presentazione della segnalazione; informa i destinatari del Modello e i soggetti segnalanti di cui al D.Lgs. n. 24/2023 che la Società si è dotata di una specifica "Policy Whistleblowing" che descrive nel dettaglio il contesto normativo di riferimento, il canale informatico per l'invio delle segnalazioni nonché le modalità di gestione delle stesse.

### **3.7.2. La procedura di Whistleblowing**

La Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si è diligentemente adoperata per mettere a disposizione dei destinatari del Modello strumenti e canali informativi idonei a segnalare eventuali violazioni delle regole e dei principi in esso stabiliti e/o la verifica di reati sensibili ai sensi del Decreto, al contempo assicurandosi che gli stessi destinatari fossero adeguatamente informati sulle modalità di presentazione delle stesse segnalazioni.

In tempi più recenti, la Società si è dotata di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti in grado di tutelare l'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o, comunque, condotte in violazione delle disposizioni (regole, principi, procedure, protocolli etc.) contenuti all'interno del Modello Organizzativo della Società.

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

All'interno della stessa *Policy*, inoltre:

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

### **3.7.2.1. Ambito di applicazione della procedura di segnalazioni di illeciti e irregolarità e canali per la gestione delle stesse**

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

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

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

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

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

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

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

I destinatari delle segnalazioni, individuati dalla Società, sono i membri dell'Organismo di Vigilanza nella qualità di componenti del Comitato *Whistleblowing*, come meglio precisato nella Policy *Whistleblowing*.

In sintesi, le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate:

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

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

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

### **3.8. Flussi informativi dall'OdV**

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

L'OdV ha l'obbligo di riferire:

- tempestivamente, per specifiche esigenze, anche d'urgenza al Consiglio di Amministrazione eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- su base periodica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, deve:
  - ✓ comunicare, all'inizio di ciascun esercizio e nell'ambito della propria relazione annuale, il piano delle attività che intende svolgere nell'anno stesso al fine di adempiere ai compiti assegnati;
  - ✓ predisporre due relazioni semestrali, di cui la seconda che sintetizza le attività svolte nell'arco dell'anno e individua le attività da svolgere nel corso dei primi sei mesi dell'anno successivo.

L'Organo amministrativo e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di richiedere un incontro in qualsiasi momento all'OdV. Del pari, l'OdV può sentire i suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

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

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

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

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

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

#### **4. Sistema sanzionatorio**

##### **4.1. Principi generali**

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

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

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

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

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

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dai relativi Controlli

Aziendali sono assunti dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

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

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

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

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

È stato pertanto predisposto un Sistema Sanzionatorio che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni del Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

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

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

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

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Controlli Aziendali, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto di azioni ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;

d) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing* ex D.Lgs. n. 24/2023, tra cui segnatamente, ex art. 21, comma 2 dello stesso decreto:

- l'accertata verifica di comportamenti ritrosivi nei confronti dell'autore di segnalazioni e/o di soggetti parimenti tutelati dalla disciplina, oppure l'accertata verifica di condotte atte ad ostacolare l'inoltro della segnalazione o di violazioni all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento di attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
- l'avvenuto inoltro di segnalazioni false o infondate con dolo o colpa grave.

### **4.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni**

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

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto Destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

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

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

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

### **4.4. Le sanzioni**

#### **4.4.1. Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari**

PLUTO, allo stato attuale, non occupa personale alle proprie dipendenze. Laddove tale condizione dovesse in futuro mutare, per l'applicazione delle sanzioni al personale dovrà tenersi conto di quanto di seguito.

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

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

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, dovrà applicarsi la sanzione più grave. La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli articoli 2104, 2106 e 2118 c.c., dello Statuto dei lavoratori, nonché della Legge n. 604/66 (modificata dalla Legge n. 92/2012), del CCNL applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'articolo 2119 c.c.

#### **4.4.2. Criteri di correlazione**

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

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da PLUTO sia in forma scritta che verbale, nell'esecuzione di attività a rischio di reato quali, a titolo esemplificativo: violazione delle procedure, dei regolamenti, delle istruzioni interne scritte, dei verbali o del Codice Etico che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità);
- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al precedente punto, commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità);
- comportamenti tali da provocare un grave nocumento morale o materiale alla Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati-presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità e con pregiudizio per PLUTO).

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

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

Costituisce, altresì, violazione del Modello il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla normativa in materia di *whistleblowing* a tutela del soggetto che segnala illeciti, nonché il compimento di atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione.

Ove applicabili – tenuto conto dell'attuale assetto aziendale di PLUTO – devono ritenersi rilevanti le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità.

Inoltre, con riferimento alle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si verifica un mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini:

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

#### **4.4.3. Sanzioni applicabili a quadri e impiegati**

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

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

#### **4.4.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti**

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

In caso di eventuali infrazioni (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del Modello ma anche delle leggi ad esso collegate, tra cui la normativa in materia di *whistleblowing*, nonché dei

principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione dello stesso) poste in essere dai dirigenti nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto altresì conto della gravità della/e violazione/i e dell'eventuale reiterazione.

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

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

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

#### **4.4.5. Provvedimenti nei confronti di Amministratori, Sindaci e Organismo di Vigilanza**

##### **▪ Misure nei confronti degli Amministratori**

Qualora l'OdV, il Collegio Sindacale o il CdA, nell'espletamento delle proprie funzioni, si trovassero a rilevare una qualsivoglia violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, i predetti organi provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite all'amministratore in conformità alle prescrizioni previste dagli articoli 2476 e ss. del c.c.

##### **▪ Misure nei confronti dei Sindaci**

Qualora l'OdV, il Collegio Sindacale o il CdA, nell'espletamento delle proprie funzioni, si trovassero a rilevare una qualsivoglia violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, i predetti organi provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

##### **▪ Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora l'OdV, il Collegio Sindacale o il CdA, nell'espletamento delle proprie funzioni, si trovassero a rilevare una qualsivoglia violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV (laddove quest'ultimo sia stato costituito in forma collegiale), i predetti organi provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV e la conseguente nomina di nuovi membri.

#### **4.4.6. Procedura disciplinare per il personale dipendente**

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

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

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

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

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

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

#### **4.4.7. Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni**

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing*, al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare in relazione al destinatario della segnalazione le seguenti sanzioni:

- ***Organismo di Vigilanza (Comitato Whistleblowing)***

Nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto.

Qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca

dell'incarico ed alla conseguente nomina dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

#### **4.4.8. Sanzioni applicabili a Terzi**

La Società, in caso di violazione del Modello potrà:

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

#### **4.4.9. Registro delle violazioni**

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

Il registro, tenuto nell'interesse di PLUTO a cura della funzione competente per le risorse umane di SNAITECH S.p.A. deve essere costantemente aggiornato e consultabile in qualsiasi momento dall'OdV, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

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

### **5. Rapporti con terzi**

I contratti di collaborazione, acquisto di beni e/o prestazioni di lavori o servizi, da parte di terzi che prevedono la forma scritta devono contenere le clausole nel seguito sintetizzate:

- Clausola reciproca (D.Lgs. n. 231/2001), con cui la parte
  - dichiara di aver ricevuto e preso atto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico dell'altra parte,
  - si impegna ad operare in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al Codice Etico dell'altra parte nella misura in cui questi riproducano obblighi o divieti imposti dalla legge e ciascuna delle parti si impegna a non porre in essere comportamenti che integrino la commissione, anche tentata, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e
  - si impegna a non porre in essere comportamenti che integrino la commissione, anche tentata, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.
- Clausola sulla proprietà intellettuale, con cui le parti convengono che

- i diritti di proprietà intellettuale che appartengono a ciascuna di esse al momento di sottoscrizione del contratto rimarranno esclusivamente in capo all'originario proprietario e stabiliscono espressamente che, con l'accordo, non si intende in alcun modo trasferire all'altra parte nessuno di tali diritti;
- ciascuna parte è e rimane titolare unico di tutti i diritti di proprietà intellettuale connessi ad invenzioni, brevetti, marchi, segreti commerciali e *know-how* relativi ai propri sistemi informatici, ai propri *software* ed alla documentazione e/o ai manuali ad essi pertinenti ai sensi delle relative previsioni normative, anche qualora sviluppati e/o integrati dalla parte fornitrice stessa,
- la parte fornitrice accetta di non contestare alcuno dei diritti di proprietà intellettuale che sono e rimarranno riservati, in via esclusiva, all'altra parte e cede a quest'ultima ogni più ampio diritto di sfruttamento economico dell'opera creata ai sensi dell'accordo e
- la parte fornitrice prende atto ed accetta che qualsiasi utilizzo non autorizzato dei sistemi informatici e/o dei *software* di proprietà dell'altra parte – ovvero degli algoritmi, dei protocolli o delle interfacce ad essi pertinenti – verrà perseguito come una violazione dei diritti d'autore facenti capo a detta parte e potrà comportare l'applicazione di sanzioni di natura sia civile che penale.

## **6. Comunicazione e formazione del personale aziendale**

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

Obiettivo di PLUTO è quello di informare circa i contenuti e i principi del Modello i Destinatari dello stesso ed i Terzi, i quali si trovano ad operare per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine il Modello ed il Codice Etico sono accessibili da parte di tutti i Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti e Terzi sul sito istituzionale.

Per quanto attiene ai Terzi, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la presa visione del presente Modello, nell'ottica del rispetto delle norme di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società.

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

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

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

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

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, la Società ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i destinatari, in modo da renderli edotti circa le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

L'attività di formazione dovrà essere attuata già nei confronti dei neoassunti ai quali dovrà essere consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello, Decreto, ecc.), al fine di assicurare loro le primarie conoscenze considerate essenziali per operare all'interno della Società.

I contenuti ed i principi presenti nella Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono comunicati altresì ai terzi, i quali si trovino ad operare – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i Destinatari ed è affidata operativamente alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di SNAITECH. All'Organismo di Vigilanza è invece affidato il compito di vigilare che i programmi di formazione siano efficacemente erogati dalla predetta Funzione a tutti i dipendenti della Società.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. n. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e la Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti

su contenuti, materiale, docenti, ecc. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto ed i contenuti del materiale formativo sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).