

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001

SAS INSTITUTE SRL

22 marzo 2013

(Terza Edizione)

INDICE

A) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE	pag.	4
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	pag.	4
1.2 I reati presupposto	pag.	4
1.3 Le sanzioni	pag.	14
1.4 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	pag.	15
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI SAS INSTITUTE SRL	pag.	18
2.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SAS INSTITUTE S.R.L.	pag.	18
2.1.1 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di SAS Institute S.r.l. – Aggiornamenti e modifiche	pag.	18
2.1.2 Le attività svolte per l'aggiornamento del Modello	pag.	18
2.1.3 La funzione e la struttura del Modello di SAS	pag.	21
2.2 CORPORATE GOVERNANCE DI SAS	pag.	22
2.2.1 Premesse	pag.	22
2.2.2 Sistema di <i>corporate governance</i> adottato da SAS	pag.	22
2.2.3 I Soci e l'Assemblea dei Soci	pag.	22
2.2.4 Consiglio di Amministrazione	pag.	23
2.2.5 Collegio Sindacale	pag.	23
2.2.6 Revisione legale dei conti	pag.	23
2.2.7 Struttura organizzativa di SAS	pag.	24
3. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	pag.	25
4. IL SISTEMA DI CONTROLLO	pag.	26
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag.	27
5.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina	pag.	27
5.2 Cessazione dalla carica	pag.	28
5.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	pag.	29
5.4 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag.	29
5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag.	31
6. FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO	pag.	32

7. SISTEMA DISCIPLINARE (EX D.LGS. 231/2001, ART. 6, COMMA 2, LETTERA E)	pag.	33
7.1 Finalità del sistema disciplinare	pag.	33
7.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati	pag.	34
7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente	pag.	36
7.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	pag.	36
7.5 Misure nei confronti dei Revisori	pag.	37
7.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag.	37
7.7 Misure nei confronti di altri destinatari	pag.	37
7.8 Ulteriori misure	pag.	37

B) CODICE ETICO

C) PROTOCOLLI

- **PROTOCOLLO 231 – REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- **PROTOCOLLO 231 – REATI SOCIETARI**
- **PROTOCOLLO 231 – REATI INFORMATICI – DIRITTO D'AUTORE E PRIVACY**
- **PROTOCOLLO 231 – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO**

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive integrazioni e modificazioni (di seguito il "**Decreto 231**") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

- (a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente (soggetti in posizione di vertice, "*apicali*");
- (b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati alla lettera (a) (soggetti subordinati).

L'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità rappresenta un punto chiave del Decreto 231. A mero titolo esemplificativo, rientrano tra i soggetti "*apicali*" i componenti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo dell'ente (Amministratori e Sindaci), il Direttore Generale, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (ad es., i direttori esecutivi, i dirigenti con particolari qualifiche e funzioni), il datore di lavoro (o, a seconda della struttura dell'ente, i datori di lavoro ai sensi e per gli effetti delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), i preposti alle sedi secondarie o ad unità locali dotate di autonomia funzionale e finanziaria. I soggetti "*subordinati*" sono le persone tenute ad eseguire le direttive dei soggetti apicali o sono soggetti alla loro vigilanza.

Si tratta di un ampliamento della responsabilità che coinvolge nella punizione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, gli enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso.

Il "*vantaggio*" o "*interesse*" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'ente essere responsabile per il sol fatto che l'illecito viene commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio per l'ente.

Inoltre, ai sensi dell'art. 8, primo comma, del Decreto 231, la responsabilità sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Ai sensi dell'art. 5, secondo comma, del Decreto 231, l'ente non risponde se i soggetti apicali o i soggetti subordinati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I REATI PRESUPPOSTO

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto 231 l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del reato.

La responsabilità amministrativa degli enti si applica per le categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto 231 (e in altre disposizioni di legge) e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto ed anche in caso di delitti tentati. E' altresì sanzionata la commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Decreto 231.

Nel Capo I, sezione III, articoli 24 e 25 e seguenti, del Decreto 231 ed in altre disposizioni di legge sono individuati i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa da reato degli enti. Si tratta dei seguenti reati.

Ai fini della costruzione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è tenuto conto anche dei reati introdotti nel Decreto 231 dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 (di recepimento della Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 e della Convenzione penale sulla Corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999) ossia del reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) ed indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-*quater*) nonché del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 (art. 2, comma 1).

I reati presupposto contemplati dal Decreto 231 sono i seguenti.

ARTICOLO 24 DEL DECRETO 231 (REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE):

- **malversazione** ai danni dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- **indebita percezione di contributi, finanziamenti** od altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- **truffa** in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- **truffa** aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- **frode informatica** in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

Sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto 231, a seguito della commissione dei predetti illeciti o del tentativo di commissione:

- (a) sanzione pecuniaria sino a 500 quote (da 200 a 600 quote se il profitto conseguito è di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità);
- (b) sanzioni interdittive:
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 24-BIS DEL DECRETO 231 (DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI):

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati** e, in particolare:
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - intercettazione, impedimento od interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*bis* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
 - documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.): alcune delle falsità di cui al Capo III, Libro II, c.p. se inerenti ad un documento informatico, pubblico o privato (per documento si intende qualunque supporto informatico contenente dati od informazioni aventi efficacia probatoria o programmi destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria). L'art. 491-*bis* c.p. estende le norme in tema di falso in atto pubblico o scrittura privata alle falsità in documenti informatici¹;

¹ Si tratta dei seguenti reati: falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale (art. 476 c.p.); falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.); falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.); falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.); falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.); falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.); falsità materiale commessa da privato (art. 482 c.p.); falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.); falsità in

- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies*, c.p.).

Sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto 231, a seguito della commissione dei predetti illeciti o del tentativo di commissione:

- (a) sanzione pecuniaria da 100 a 500 quote;
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività (soltanto per alcuni dei predetti illeciti);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di pubblicizzare i beni o servizi.

ARTICOLO 24-TER DEL DECRETO 231 (DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA):

- **delitti di criminalità organizzata** e, in particolare:
 - associazione per delinquere finalizzata alla commissione dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone od acquisto ed alienazione di schiavi di cui agli articoli 600, 601 e 602 c.p. oppure in materia di immigrazione clandestina (art. 416, sesto comma, c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis*, c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione a delinquere (art. 416 c.p., ad esclusione del sesto comma);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309 del 1990);
 - delitti in materia di armi di cui all'art. 407, comma 2, lettera a) numero 5) c.p.p..

Sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto 231, a seguito della commissione dei predetti illeciti o del tentativo di commissione:

- (a) sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote;
- (b) sanzioni interdittive: possono trovare applicazione (per una durata non inferiore ad un anno); può essere altresì applicata la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Per l'associazione a delinquere (art. 416 c.p., ad esclusione del sesto comma) ed i delitti in materia di armi, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 300 fino a 800 quote;
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

ARTICOLO 25 DEL DECRETO 231 (REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE):

- **concussione** (art. 317 c.p.).

Sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto 231, a seguito della commissione del predetto illecito o del tentativo di commissione:

registri e notificazioni (art. 484 c.p.); falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.); falsità in foglio firmato in bianco in atti privati o in atti pubblici (art. 486 e art. 487 c.p.); altre falsità in foglio firmato in bianco (art. 488 c.p.); uso di atto falso (art. 489 c.p.); soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.); copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.); falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.).

- (a) sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote;
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività (soltanto per alcuni dei predetti illeciti);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di pubblicizzare i beni o servizi.
- **induzione indebita a dare o promettere utilità** (art. 319-*quater* c.p.).

Sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto 231, a seguito della commissione del predetto illecito o del tentativo di commissione:

- (a) sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote;
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività (soltanto per alcuni dei predetti illeciti);
 - 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare i beni o servizi.
- **corruzione** e, in particolare:
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), sia nella forma di corruzione attiva (art. 321 c.p.) che di istigazione alla corruzione (art. 322, commi 1 e 3, c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
 - nonché le forme di corruzione aggravata.

Per la corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) e per l'istigazione alla corruzione non accolta, è prevista l'applicazione della sanzione pecuniaria sino a 200 quote (mentre non si prevede l'applicazione di sanzioni interdittive).

Per la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione semplice in atti giudiziari (incluse le pene per il corruttore), l'istigazione alla corruzione non accolta, nonché in caso di sussistenza di circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.) le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 200 fino a 600 oppure 800 quote (a seconda all'illecito commesso);
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Per alcuni illeciti, nel caso in cui il delitto sia commesso dall'incaricato di pubblico servizio si applicano soltanto le sanzioni pecuniarie. Per la corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, si applicano le sanzioni previste per i reati di cui all'art. 318 ed all'art. 319 c.p..

Per la corruzione in atti giudiziari, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 200 fino a 600 quote oppure da 300 a 800 quote (a seconda dell'illecito commesso);
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla com-

- missione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Per le ipotesi relative al corruttore (art. 321 c.p., pene per il corruttore) e per l'istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), le sanzioni possono essere pecuniarie ed interdittive ed applicate in base allo specifico illecito commesso.

- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.**

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria fino a 200 quote oppure da 200 fino a 600 quote oppure da 300 a 800 quote (a seconda dell'illecito commesso);
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Nel caso in cui il delitto sia commesso da una delle persone indicate all'art. 322-bis c.p., si applicano soltanto le sanzioni pecuniarie.

ARTICOLO 25-BIS DEL DECRETO 231 (REATI DI FALSO):

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento** e, in particolare:
 - falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, delle monete falsificate (art. 453 c.p.) od anche senza concerto (art. 455 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita di monete ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchio, segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Ai predetti illeciti, possono applicarsi sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive in base alla specifica fattispecie dell'illecito commesso.

Le sanzioni interdittive non si applicano per i reati di cui agli artt. 457 e 464 c.p.

ARTICOLO 25-BIS.1 DEL DECRETO 231 (DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO):

- **delitti contro l'industria e il commercio** e, in particolare:
 - turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o con violenza (art. 513-bis c.p.);

- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando diritti di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Ai predetti illeciti, possono applicarsi sanzioni pecuniarie e, per alcune fattispecie di reato, sanzioni interdittive.

ARTICOLO 25-TER DEL DECRETO 231 (REATI SOCIETARI):

- **reati societari** e, in particolare:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, 1 e 3 comma, c.c.);
 - falso in prospetto (v. art. 173-bis D. Lgs. n. 58 del 1998);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (v., D. Lgs. n. 39 del 2010 che prevede tale fattispecie di reato. Tale decreto legislativo non è tuttavia richiamato dal Decreto 231 che tuttora rinvia all'art. 2624 c.c. abrogato dal D. Lgs. n. 39 del 2010);
 - impedito controllo (art. 2625, 2 comma, c.c., nel testo vigente a seguito delle modificazioni introdotte dal D. Lgs. n. 39 del 2010);
 - formazione fittizia di capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), introdotto con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012 in ottemperanza agli obblighi derivanti dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio di Europa del 27 gennaio 1999, ratificata con Legge del 28 giugno 2012 n.110.

Ai predetti illeciti, si applicano sanzioni pecuniarie (da 200 sino a 1000 quote a seconda della fattispecie di reato (aumentabili sino a un terzo nel caso in cui si consegua un profitto di rilevante entità); per ciascuna fattispecie sono previste diverse soglie di sanzioni pecuniarie. Non è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive.

ARTICOLO 25-QUATER DEL DECRETO 231 (DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO ED EVERSIONE):

- delitti con finalità di **terrorismo** o di everzione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, nonché i delitti commessi in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999 e ratificata in Italia dalla Legge n. 7 del 2003.

L'articolo 25-quater non contiene un elenco dettagliato dei reati presupposto e, pertanto, le sue disposizioni si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli previsti al comma 1 dell'art. 25-quater, che siano comunque stati posti in essere in violazione dell'art. 2 della suddetta Convenzione internazionale.

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 200 fino a 700 quote (per i delitti puniti con la pena della reclusione inferiore a 10 anni) oppure da 400 a 1000 quote (per i delitti puniti con la pena di reclusione non inferiore a 10 anni oppure con l'ergastolo);

- (b) sanzioni interdittive:
- interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 25-QUATER.1. DEL DECRETO 231 (DELITTI CONTRO LA PERSONA):

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:** art. 583-*bis* c.p.

Per il predetto illecito, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 300 fino a 700 quote;
- (b) sanzioni interdittive:
- interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 25-QUINQUES DEL DECRETO 231 (DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE):

- **delitti contro la personalità individuale** e, in particolare:
 - riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqies* c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 200 fino a 1000 quote (le fasce di sanzioni sono diverse a seconda della fattispecie delittuosa);
- (b) sanzioni interdittive (le sanzioni interdittive sono diverse a seconda della fattispecie delittuosa):
- interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 25-SEXIES DEL DECRETO 231 (REATI DI ABUSI DI MERCATO):

- **abusi di mercato** (*market abuse*) e, in particolare:
 - abuso di informazione privilegiata (artt. 184 e 187-*bis* D. Lgs. n. 58 del 1998);
 - manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-*ter* D. Lgs. n. 58 del 1998).

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria da 200 fino a 1000 quote (le fasce di sanzioni sono diverse a seconda

della fattispecie delittuosa);

- (b) sanzioni interdittive (le sanzioni interdittive sono diverse a seconda della fattispecie delittuosa):
- interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Ai predetti illeciti, si applica la sanzione pecuniaria da 400 fino a 1000 quote (e, nel caso in cui il prodotto o il profitto conseguito dall'ente sia di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a 10 volte tale prodotto o profitto).

ARTICOLO 25-SEPTIES DEL DECRETO 231 (REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE DEI LUOGHI DI LAVORO):

- **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime** (tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro) ed esattamente:
 - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (art. 590, comma 3 c.p.).

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria: 1000 quote (per l'omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge n. 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza sul lavoro); da 250 a 500 quote (per l'omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro); sino a 250 quote (per le lesioni personali di cui all'art. 590, comma 3, c.p.)
- (b) sanzioni interdittive (di durata diversa a seconda della fattispecie delittuosa):
- interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 25-OCTIES DEL DECRETO 231 (REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO):

- **ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita e**, in particolare:
 - ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-bis);
 - impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria: da 200 a 800 quote (ovvero da 400 a 1000 quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è prevista la pena della reclusione superiore nel massimo a 5 anni)
- (b) sanzioni interdittive:
- interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di

- quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 25-NOVIES DEL DECRETO 231 (DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE):

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** in relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera *a-bis*) e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, nonché articolo 174-*quinqies* della Legge n. 633 del 1941 recante disposizioni in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Sono applicabili sanzioni pecuniarie e, nei casi di condanna per tali illeciti, sanzioni interdittive.

ARTICOLO 25-DECIES DEL DECRETO 231 (DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA):

- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.).

Per il suddetto illecito, si applica una sanzione pecuniaria sino a 500 quote.

ARTICOLO 25-UNDECIES DEL DECRETO 231 (REATI AMBIENTALI):

- **reati ambientali** e, in particolare:
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
 - reati previsti dall'art. 137 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di scarichi di acque:
 - ✓ inquinamento idrico;
 - ✓ scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose;
 - ✓ scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o altre autorità competenti;
 - ✓ violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo;
 - reati previsti dall'art. 256 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di attività di gestione di rifiuti non autorizzata:
 - ✓ raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione;
 - ✓ attività non consentite di miscelazione di rifiuti;
 - reati previsti dall'art. 257 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di bonifica dei siti:
 - ✓ inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità ad un progetto approvato dalla autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti. La condotta di inquinamento di cui al comma 2 dell'art. 257 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose;
 - reati previsti dall'art. 258 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari nonché i reati previsti dall'art. 260-*bis* del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti:
 - ✓ predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (relativamente alle informazioni sulla natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto;
 - ✓ predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI); inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti;
 - ✓ trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti oppure uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SI-

- STRI;
- ✓ trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione fraudolentemente alterata. La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
 - reati previsti dall'art. 259 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di traffico illecito di rifiuti;
 - ✓ spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del Regolamento CEE n. 259/1993; oppure spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso. La condotta è aggravata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi;
 - ✓ traffico illecito di rifiuti di cui agli artt. 256 e 258 del D. Lgs. n. 152 del 2006;
 - reati previsti dall'art. 260 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
 - ✓ cessione, ricevimento, trasporto, esportazione, importazione o comunque gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate. La condotta è aggravata se si tratta di rifiuti ad alta radioattività.
 - reati previsti dall'art. 279 del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia di superamento dei valori limite di emissione:
 - ✓ violazione, nell'esercizio di uno smaltimento dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti nell'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa;
 - reati in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione e reati commessi in violazione delle norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica di cui agli artt. 1 (comma 1), 2 (commi 1 e 2), 6 (comma 4) e 3-bis (comma 1) della Legge n. 150 del 1992;
 - reati commessi in violazione dell'art. 3 della Legge n. 549 del 1993 recante misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (l'art. 3 disciplina la cessazione e la riduzione dell'impiego di sostanze lesive di cui alla tabella A della Legge 549/1993, richiamando le disposizioni di cui al Regolamento (CE) n. 3093/94):
 - ✓ violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono;
 - reati in materia di inquinamento provocato dalla navi di cui all'art. 9 (commi 1 e 2) ed articolo 8 (commi 1 e 2).

Per i predetti illeciti, le sanzioni applicabili sono:

- (a) sanzione pecuniaria: le quote sono diverse a seconda della fattispecie delittuosa. Ad esempio, per i reati di cui all'art. 137 (commi 3, 5, primo periodo e 13) da 150 a 250 quote, mentre per i reati di cui all'art. 137 (commi 2, 5 secondo periodo e 11) da 200 a 300 quote, e così via;
- (b) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività (che può essere anche definitiva);
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

ARTICOLO 25-DUODECIES DEL DECRETO 231 (IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE):

- **Assunzione di lavoratori stranieri (cittadini di paesi terzi) privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, nelle forme aggravate di cui all'art. 22,**

SAS INSTITUTE SRL	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE. GESTIONE E CONTROLLO		Pag. 13 di 37
-------------------	--	--	------------------

comma 12-bis, D. Lgs. n. 286 del 1998 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione).

Ai sensi dell'art. 22, comma 12-*bis*, D. Lgs. n. 286 del 1998, i seguenti fatti costituiscono circostanze aggravanti:

- (a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- (b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- (c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603-bis c.p. ossia l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Per il predetto illecito sono applicabili all'ente sanzioni pecuniarie da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 Euro.

DELITTI INERENTI IL CRIMINE ORGANIZZATO INTERNAZIONALE

Tale categoria di delitti non trova una collazione specifica nel Decreto 231 e, pertanto, nessun articolo del Decreto 231 tratta dei delitti contro il crimine organizzato internazionale. Tuttavia, con la Legge n. 146 del 16 marzo 2006 di ratifica della Convenzione internazionale contro il crimine organizzato internazionale, è stata introdotta la responsabilità amministrativa degli enti per i c.d. "**reati transnazionali**".

Si tratta di illeciti nei quali sia coinvolto "un gruppo criminale organizzato", commessi in più di uno Stato, ovvero se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito è avvenuta in un altro Stato o ancora se commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più Stati o ancora se commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In particolare, si tratta dei seguenti illeciti:

- **reati di tipo associativo** e, più in particolare:
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. n. 43 1973 ossia il Testo Unico delle Leggi Doganali);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309 del 1990);
- **reati in materia di immigrazione clandestina** (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D. Lgs. n. 286 del 1998);
- **reati di induzione** a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- **favoreggiamento personale** (art. 378 c.p.).

Ai suddetti illeciti si applicano le disposizioni di cui al Decreto 231, ivi comprese le sanzioni che possono consistere in sanzioni pecuniarie (diverse a seconda della fattispecie delittuosa) e sanzioni interdittive (per alcune fattispecie, non è prevista l'applicazione di tale sanzione).

1.3 LE SANZIONI

Riassumendo le sanzioni a carico degli enti previste dal Decreto 231, a seguito della commissione del reato o del tentativo richiamate al precedente paragrafo 1.2, sono:

- a) **sanzioni pecuniarie**: l'operatività della sanzione pecuniaria è "*indefettibile*". Pertanto, le sanzioni pecuniarie si applicano sempre per ogni illecito ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria.

Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*"; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Le sanzioni sono applicate dal giudice in base al criterio della commisurazione, avuto riguardo alle condizioni patrimoniali ed economiche dell'ente nonché della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività riparatoria attuata

dall'ente a seguito della commissione del reato. Sono altresì previsti meccanismi di aumento della sanzione sino a dieci volte il prodotto od il profitto conseguito dall'ente (per i reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato);

- b) **sanzioni interdittive**: a differenza della sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano "*congiuntamente*" alla sanzione pecuniaria soltanto se espressamente previste dalla legge (per la specifica fattispecie delittuosa) e soltanto se ricorrono le condizioni previste nel Decreto 21 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 dipendenti (a causa di gravi disfunzioni organizzative) oppure in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive contemplate all'art. 9, comma 2, del Decreto 231 sono:

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

Le sanzioni interdittive possono paralizzare l'attività dell'ente (come nel caso dell'interdizione dallo svolgimento dell'attività) e quindi consistere in *sanzioni incapacitanti* oppure possono condizionare l'attività dell'ente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o di facoltà o diritti conseguenti ad un provvedimento amministrativo (incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione, revoca o sospensione di licenze, ecc.) o con la sottrazione di risorse finanziarie (esclusione da agevolazione e revoca di quelli già concessi).

Il regime ordinario delle sanzioni interdittive è quello della *temporaneità* delle stesse che sono quindi applicate secondo la durata stabilita nel Decreto 231, sebbene per alcune ipotesi di particolare gravità la sanzione interdittiva può essere applicata in via definitiva (art. 16 del Decreto 231). Presupposto per l'applicazione di una sanzione interdittiva definitiva è la reiterata applicazione di misure interdittive temporanee in un determinato arco temporale (irrogazione della stessa sanzione per 3 volte negli ultimi sette anni).

Le sanzioni interdittive possono altresì essere applicate in via cautelare e in particolare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto 231);

- c) **la confisca**: si tratta di una sanzione autonoma ed obbligatoria ed è sempre disposta con la sentenza di condanna. La confisca ha per oggetto il prezzo od il profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca mira a contrastare lo sfruttamento dell'illecito a fini di lucro;
- d) **la pubblicazione della sentenza**: la sanzione può essere disposta dal giudice soltanto quando viene irrogata all'ente una sanzione interdittiva.

1.4 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli articoli 6 (*soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*) e 7 (*soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*) del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto 231, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lettera a) del Decreto 231) l'ente non risponde se si dimostra che:

SAS INSTITUTE SRL	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE. GESTIONE E CONTROLLO		Pag. 15 di 37
-------------------	--	--	------------------

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo²;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, deputato alla vigilanza sul funzionamento ed osservanza dei modelli ed alla cura degli aggiornamenti.

L'art. 6, comma 2, del Decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, stabilendo che il modello deve:

- individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto 231; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi del contesto aziendale necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con specifico riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, ai sensi dell'art. 7 del Decreto 231, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 5, comma 1, lettera b) del Decreto 231), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi, qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 7, commi 3 e 4, del Decreto 231, il modello deve prevedere, in base alla "natura ed alla dimensione dell'ente", misure idonee atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio. A tal fine, l'efficace attuazione del modello richiede:

- un'attività di verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

² Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto 231 negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del Decreto 231, nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo sulla gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con specifico riferimento alla tutela e salute nei luoghi di lavoro, prescrizioni sull'adozione del modello sono previste all'art. 30 del D. Lgs. n. 81 del 2008 in forza del quale si presumono conformi ai requisiti di legge i modelli di organizzazione predisposti in base alle linee guida UNI-INAIL o al *British Standard OHSAS 18001: 2007*.³

Il Decreto 231 prevede inoltre che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, quali – ad esempio – Confindustria o le altre associazioni di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.⁴

³ In particolare, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81 del 2008 dispone quanto segue:

1. *Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

2. *Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.*

3. *Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

4. *Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.*

5. *In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.*

5-bis. *La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.*

6. *L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.*

⁴ Si richiamano in questa sede le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria, nella versione aggiornata al 31 marzo 2008 che recano indicazioni specifiche per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo in base al dettato normativo.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SAS INSTITUTE SRL

2.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SAS INSTITUTE S.R.L.

2.1.1 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SAS INSTITUTE S.R.L. – AGGIORNAMENTI E MODIFICHE

SAS Institute S.r.l. (“**SAS**”) ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231 (il “**Modello**”), affinché coloro che operano in SAS osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, un comportamento tale da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e nelle altre disposizioni di legge.

Il primo Modello è stato approvato ed adottato da SAS con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 19 settembre 2007. Contestualmente all’approvazione del primo Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello (l’ “**Organismo di Vigilanza**”) in conformità a quanto previsto dal Decreto 231 e nominato i componenti.

Successivamente, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2012 è stata approvata la seconda edizione del Modello.

La presente terza edizione del Modello è stata approvata in data 22 marzo 2013 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di SAS, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni del Modello.

2.1.2 LE ATTIVITÀ SVOLTE PER L’AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Nel corso dell’anno 2012, è emersa l’esigenza di una rivisitazione del Modello, su suggerimento dell’Organismo di Vigilanza, alla luce dell’estensione della responsabilità amministrativa dell’ente a nuovi reati presupposto non contemplati nella seconda edizione del Modello.

Per l’aggiornamento del Modello, SAS si è basata:

- sulle prescrizioni del Decreto 231, con particolare riguardo ai cambiamenti legislativi ed agli orientamenti giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa conseguente da reato;
- sulle Linee Guida di Confindustria, edizione marzo 2008, redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia recanti indicazioni per l’adozione e per l’attuazione dei modelli ⁵;
- sul proprio sistema di *corporate governance* e sulla sua realtà organizzativa, con particolare riguardo ai mutamenti del sistema di *corporate governance* e agli aggiornamenti relativi agli organigrammi ed alle funzioni, responsabilità;
- sulle *policies* e sui sistemi di controllo già applicati da SAS, in quanto idonei a valere come protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni di SAS e, pertanto, efficaci misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal Decreto 231.

Per la predisposizione della terza edizione del Modello sono state recepite tutte le attività svolte per

⁵ Eventuali differenze tra il Modello di SAS e le indicazioni contenute nelle Linee Guide di Confindustria dipendono dall’esigenza di adeguare il Modello SAS alla specifica realtà aziendale non appieno riflessa nelle indicazioni di portata generale contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

la preparazione della seconda edizione del Modello del 2012 che si descrivono qui di seguito brevemente:

- (a) all'esito delle attività di controllo e verifica svolte dall'Organismo di Vigilanza, il medesimo ha proposto di procedere ad una revisione organica del Modello, ivi compresi il Codice Etico e la documentazione sottostante e, in particolare, la mappatura delle aree a rischio reato, in modo da dotare SAS di efficaci strumenti di prevenzione e controllo;
- (b) si sono quindi tenute delle riunioni preliminari con consulenti esterni, sotto il coordinamento e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di verificare ulteriormente lo stato di attuazione del Modello e valutare e definire l'approccio per la revisione del Modello e le attività da svolgersi, tra cui:
 - l'analisi della realtà aziendale e dei controlli esistenti tramite l'acquisizione di documentazione ed interviste ai responsabili di funzione in modo da procedere ad una completa mappatura delle attività aziendali;
 - l'analisi dei profili di rischio e valutazione del sistema di controllo interno;
 - la successiva integrazione/adeguamento del sistema di controllo, con rielaborazione della documentazione relativa al Modello;
- (c) quindi, con il supporto fattivo dell'Organismo di Vigilanza, è stata raccolta la documentazione rilevante per la mappatura delle aree sensibili a rischio reato ai sensi del Decreto 231, tra cui, la seguente documentazione:
 - gli organigrammi;
 - *Job Descriptions*;
 - le *policies* e procedure del Gruppo ed/o di SAS a presidio dello svolgimento delle attività aziendali;
 - la documentazione contrattuale e societaria.

In particolare:

- (a) L'analisi della realtà aziendale è stata effettuata tramite l'esame della documentazione e lo svolgimento di interviste ai responsabili di funzione ed al personale, utilizzando un Questionario all'uopo predisposto agli atti di SAS (unitamente al documento "Esiti del Questionario").

Le interviste hanno consentito di mappare la realtà aziendale, sia sotto il profilo della struttura che dell'operatività aziendale, e verificare – tra l'altro - lo stato di effettività, efficacia ed osservanza delle procedure aziendali.

Si è pertanto provveduto alla predisposizione del documento "*Mappatura delle aree aziendali sensibili*" che identifica in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità possono verificarsi gli eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231.

In particolare, la "Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili" individua:

- i potenziali reati associabili ad attività aziendali ritenute sensibili;
- le macro aree/settori di attività aziendali che appaiono rilevanti ai fini dei reati contemplati;
- nel dettaglio, gli ambiti/funzioni aziendali interessati dai processi a rischio reato (tenendo conto dei diversi profili degli esponenti aziendali interessati e, in particolare, dei soggetti apicali e dei soggetti subordinati);
- i potenziali enti pubblici che potrebbero essere interessati ai reati contemplati;
- a mero titolo di esemplificativo, le possibili modalità di realizzazione del reato o di partecipazione nello stesso, nonché le possibilità finalità di realizzazione della condotta illecita.

Per i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, atteso che la loro commissione può riguardare ogni funzione aziendale, l'indagine ha riguardato la struttura organizzativa di SAS nel suo complesso, non essendo possibile escludere a priori alcun ambito di attività (come suggerito da Confindustria nelle Linee Guida). Si è tuttavia tenuto conto della circostanza che SAS non svolge attività di produzione nonché delle attività svolte a beneficio dei dipendenti SAS (l'asilo nido e la pale-

stra aziendale).

L'individuazione delle aree a rischio ha rappresentato un'attività fondamentale per l'aggiornamento del Modello di SAS.

Per la mappatura delle aree a rischio, si è tenuto conto della storia e delle vicende di SAS e, in genere, delle caratteristiche dei soggetti operanti nel settore nel quale la medesima opera. Particolare attenzione è stata posta ai processi finanziari.

(b) A seguito della mappatura dell'aree aziendali a rischio e delle potenziali modalità di attuazione dei reati nelle diverse aree aziendali, è stata condotta l'analisi del sistema di controllo interno per verificare, in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di formalizzate procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale; e
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

La valutazione del sistema di controllo interno è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto 231.

(c) In base all'esito delle attività propedeutiche all'aggiornamento del Modello alcune fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 non sono state ritenute, allo stato, rilevanti per SAS; tra di esse:

- i delitti contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, reati in materia di pornografia e le altre fattispecie delittuose contemplate nell'art. 25-*quinquies* del Decreto 231). In proposito, a titolo indicativo, si segnala che si è considerato e valutato che SAS non svolge attività nel settore editoriale o audiovisivo né svolge attività per via telematica; sono state inoltre valutate le difficoltà di individuare la sussistenza di un interesse o di un vantaggio da parte di SAS derivante dalla commissione di tali reato come, ad esempio, nell'ipotesi del reato di "iniziative turistiche svolte allo sfruttamento della prostituzione minorile" ;
- i reati di falsificazione in monete, in carte di pubblico credito, valori di bolli e strumenti o segni di riconoscimento;
- i reati di *market abuse*;
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. In proposito, a titolo indicativo, si segnala che il reato di addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale di cui all'art. 270-*quinquies* non è stato ritenuto rilevante per SAS atteso anche che ai fini della configurabilità di tale delitto è richiesto un duplice dolo specifico, caratterizzato dalla realizzazione di una condotta in concreto idonea al compimento della fattispecie di reato.

A presidio dei predetti reati, SAS ha comunque considerato primario condannare fermamente ogni condotta volta ad integrare fattispecie di reato, inserendo i protocolli preventivi direttamente nel proprio Codice Etico. Gli stessi reati sono stati comunque inseriti nella Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili a rischio reato (come aggiornata ai fini della presente edizione del Modello).

Altre fattispecie di reato sono invece risultate di remota commissione o di improbabile realizzazione, come per: (i) i delitti in materia di marchi e brevetti (contraffazione, alterazione, e uso di marchi o segni distintivi ovvero brevetti, modelli e disegni, importazione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi), in quanto la gestione dei marchi e brevetti è centralizzata presso la casa madre e SAS opera su licenza in virtù di un contratto stipulato per iscritto; (ii) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore; (iii) i reati ambientali atteso che SAS non svolge attività di produzione; (iv) il reato

di frode contro le industrie nazionali attesa la tipologia di tale reato; (v) il reato di cui all'art. 25-*decies*.1 (induzione a non rendere dichiarazioni mendaci o a rendere dichiarazioni mendaci), per il quale non sono stati riscontrati specifici profili di rischio e (vi) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

I predetti reati sono comunque espressamente previsti nella Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili a rischio reato (come aggiornata ai fini della presente edizione del Modello) ed a presidio dei predetti reati, SAS ha comunque considerato primario condannare fermamente ogni condotta volta ad integrare fattispecie di reato, inserendo i protocolli preventivi direttamente nel proprio Codice Etico.

Con specifico riferimento alla presente edizione del Modello, recepite e aggiornate le valutazioni effettuate per la seconda edizione del Modello, sono state effettuate le seguenti principali attività:

- analisi dei nuovi reati presupposto e della realtà aziendale, con conseguente revisione della Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili;
- revisione del Codice Etico 231, del Modello e dei Protocolli 231 in funzione dei reati introdotti nel Decreto 231 dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 (reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.; reato di indebita induzione a dare o promettere utilità di cui all'art. 319-*quater*) e dal D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 (reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- revisione del Modello nelle sezioni relative all'Organismo di Vigilanza e al Sistema Disciplinare.

SAS si impegna comunque a svolgere un'attività di continuo monitoraggio delle aree sensibili a rischio reato, aggiornando di conseguenza la Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili.

2.1.3 LA FUNZIONE E LA STRUTTURA DEL MODELLO DI SAS

Il Modello di SAS si prefigge di:

- migliorare la *corporate governance* di SAS, riducendo i rischi di commissione di reati;
- rendere consapevoli i dipendenti interessati e quanti operano per SAS che la commissione di un reato (o anche il tentativo) – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse di SAS - rappresenta una violazione del Modello e del Codice Etico di SAS e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti di SAS;
- individuare i comportamenti che sono condannati da SAS, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui SAS intende ispirarsi ed attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- consentire il monitoraggio dei settori di attività a rischio reato e l'intervento tempestivo per prevenire ed impedire la commissione dei reati;
- prevenire la commissione di reati.

Costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello:

- i principi e le disposizioni contenuti nel Modello (il Modello illustra - tra l'altro - le disposizioni del Decreto 231, la funzione del Modello di SAS, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni);
- i principi e le disposizioni contenuti nel Codice Etico di SAS (tale Codice Etico è uno strumento di portata generale che stabilisce i principi etici fondamentali che SAS intende rispettare e far rispettare nello svolgimento delle attività aziendali a tutela della sua repu-

tazione ed immagine nel mercato);

- i protocolli predisposti ai fini del Decreto 231 (parti speciali e protocolli) e le regole e procedure aziendali e di *corporate governance* adottate da SAS;
- il sistema disciplinare;
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

I predetti principi, regole, procedure, protocolli, policies e sistemi costituiscono, nel loro insieme, il sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato da SAS e che coloro che operano per SAS sono tenuti a rispettare.

2.2 CORPORATE GOVERNANCE DI SAS

2.2.1 PREMESSE

Il Gruppo SAS nasce a Cary, nel North Carolina (U.S.A.), nel 1976, dall'intuizione di due ricercatori universitari i quali sono riusciti ad applicare la statistica alle problematiche del *business*.

SAS è presente in Italia dal 1987, con direzione generale a Milano ed uffici a Roma, Torino e Mestre ed è una azienda leader nel settore del *software* e dei servizi di *business analytics*, grazie alla combinazione di diversi punti di forza: la potenza del *software*, la specializzazione per settori di mercati e l'esperienza acquisita nel mercato e nei prodotti ed applicazioni *software*.

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto sociale, SAS ha per oggetto l'attività di:

- distribuzione, vendita, licenza e noleggio dei prodotti delle società del Gruppo, per l'elaborazione dei dati;
- studio e ricerca in proprio, con l'impiego di personale specializzato, per la realizzazione, sviluppo e commercializzazione di *software* di base e applicativo;
- commercio, anche di importazione e di esportazione, sia in proprio che per conto terzi, di elaboratori in genere, relativi componenti e supporti nonché di manuali tecnici;
- assistenza e consulenze tecniche e gestione di corso d'addestramento per l'uso e l'impiego di apparecchiature elettroniche, nonché la formazione professionale e manageriale rivolta alla conoscenza di strumenti informatici;
- la gestione, con l'impiego di personale specializzato, di centri di elaborazione dati mediante macchine elettroniche.

2.2.2 SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE ADOTTATO DA SAS

Lo Statuto prevede i seguenti organi sociali:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione (composto da 3 a 5 membri) oppure un Amministratore Unico;
- il Collegio Sindacale.

Con decisione dei Soci, la revisione legale dei conti può essere esercitata da un revisore o da una società di revisione, iscritti nel relativo registro.

SAS è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di SAS Institute Inc.

2.2.3 I SOCI E L'ASSEMBLEA DEI SOCI

I Soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge o dallo Statuto nonché sugli argomenti che uno o più Amministratori o tanti Soci che rappresentino almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione; in ogni caso sono riservate alla competenza dei Soci le materie di cui al secondo comma dell'art. 2479 c.c..

Le decisioni dei Soci possono essere adottate mediante consultazione scritta o sulla base del consenso espresso per iscritto o mediante deliberazione assembleare. In tutti i casi, le decisioni dei Soci, regolarmente adottate, obbligano tutti i Soci anche se assenti, astenuti o dissenzienti.

La procedura di consultazione scritta o di acquisizione del consenso espresso per iscritto, Il funzionamento delle Assemblee e la rappresentanza in Assemblea sono regolati dallo Statuto sociale di SAS e dalle disposizioni di legge.

2.2.4 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'amministrazione di SAS è attualmente affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da 3 componenti (di cui uno con funzioni di Presidente ed un altro con la qualifica di Amministratore Delegato), investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria come dagli articoli 18 e 19 dello Statuto, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riservano ai Soci.

I compiti e poteri di amministrazione e controllo risultano ripartiti in seno al Consiglio in ossequio a quanto previsto nello Statuto sociale, nonché attribuiti in modo chiaro ed equilibrato tra i diversi componenti del Consiglio, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna.

Istituzionalmente, l'Amministratore Delegato assicura operativamente che la gestione di SAS (nel suo complesso) sia in linea con gli indirizzi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato assicura quindi lo sviluppo di SAS nell'ambito degli indirizzi stabiliti dagli organi societari.

Inoltre, l'Amministratore Delegato – in qualità di Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81 del 2008- svolge i compiti e le funzioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, dei luoghi di lavoro e dell'ambiente, interno ed esterno, ed assicura – anche tramite le funzioni aziendali incaricate - la diffusione della politica della qualità.

La rappresentanza legale di SAS, anche in giudizio, e il potere di firma sociale spettano, secondo quanto stabilito nello Statuto, al Presidente del Consiglio (o a chi ne fa le veci) ed all'Amministratore Delegato. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato possono, entro i limiti dei poteri loro conferiti, nominare procuratori per specifici atti e categorie di atti, determinando i loro poteri ed eventualmente la loro remunerazione.

2.2.5 COLLEGIO SINDACALE

La Società ha affidato le funzioni dell'organo di controllo a un Collegio Sindacale in conformità a quanto consentito dallo Statuto sociale.

La nomina dei componenti del Collegio Sindacale avviene in conformità di quanto previsto nello Statuto sociale, assicurando in ogni caso che tutti i componenti del Collegio Sindacale non si trovino in condizioni di ineleggibilità o di decadenza.

Il Collegio Sindacale, in conformità alle disposizioni di legge, vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza degli assetti amministrativi e contabili adottati da SAS e sul loro concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercita i propri doveri e poteri, in autonomia, senza alcuna ingerenza da parte di qualsiasi esponente di SAS.

2.2.6 REVISIONE LEGALE DEI CONTI

L'attività di revisione legale dei conti è svolta da una società di revisione, iscritta nel relativo registro,

all'uopo incaricata dai Soci.

2.2.7 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SAS

La struttura organizzativa di SAS rispetta il principio di separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le varie risorse aziendali.

SAS è dotata di un Organigramma Generale nonché di Organigrammi per funzioni, dettagliati e costantemente aggiornati in base alle modifiche strutturali e cambiamenti intervenuti. Gli organigrammi di SAS riflettono il sistema di gestione della sicurezza all'interno dell'azienda.

Gli Organigrammi sono comunicati e diffusi all'interno di SAS.

Di seguito, un prospetto della composizione della struttura organizzativa di SAS:

- **Country Manager/Direzione Generale/Amministratore Delegato:** Il Direttore Generale/Amministratore Delegato risponde al Consiglio di Amministrazione ed alle linee gerarchiche del Gruppo e si occupa, tra l'altro, di intraprendere decisioni strategiche per lo svolgimento delle attività aziendali, coordinare le attività dei vari responsabili di funzione, determinando gli indirizzi da rispettare e gli aspetti legali ed economici, di gestire i rapporti con l'ufficio legale interno e con i legali esterni;
- **Funzione Human Resource:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato ed è responsabile, tra l'altro, della gestione del personale e di tutte le attività connesse all'amministrazione del personale, ivi comprese le attività di reclutamento, selezione ed inserimento in azienda del personale (unitamente alle altre funzioni aziendali), di sovrintendere all'elaborazione delle retribuzioni e di svolgere gli adempimenti di legge che riguardano, tra l'altro, l'INPS, l'INAIL, la Direzione Provinciale del Lavoro, la Regione Lombardia. La funzione HR interviene inoltre nella formazione ed organizzazione della sicurezza (per gli aspetti rientranti nelle mansioni di competenza della funzione), anche avvalendosi dei consulenti esterni per la gestione della sicurezza e la formazione ed addestramento del personale; l'HR *Director* quale *CSR Manager* supervisiona la gestione della sicurezza/ambiente ed effettua attività di reportistica.
- **Funzione F&A:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato ed è responsabile, tra l'altro, dell'efficace funzionamento delle attività finanziarie, fiscali, amministrative di SAS e del corretto svolgimento degli adempimenti di legge (in materia fiscale e doganale, societaria nonché alcuni adempimenti relativi al personale); della gestione della contabilità; dei rapporti con il Collegio Sindacale e la società di revisione (con l'ausilio delle altre funzioni aziendali); dell'elaborazione del *budget* (unitamente all'Amministratore Delegato); dei rendiconti aziendali e della raccolta, aggregazione e valutazione di dati contabili e della conseguente predisposizione del Bilancio e di situazioni patrimoniali (ferma restando l'approvazione da parte degli organi societari preposti); della gestione della cassa e dei flussi finanziari; della tesoreria in genere (e dei creditori e dei fornitori) in ossequio ai principi e procedure aziendali in essere. La funzione F&A inoltre incorpora al proprio interno l'Ufficio Acquisti che si occupa della supervisione della programmazione e definizione degli acquisti, in base alle esigenze aziendali;
- **Funzione Legal:** si tratta di una funzione trasversale che risponde al Consiglio di Amministrazione ed alle linee gerarchiche del Gruppo e si occupa tra l'altro, di gestire l'ufficio legale di SAS, di fornire collaborazione e supporto agli organi societari ed alle altre funzioni aziendali, di supervisionare le attività aziendali e di verificare il rispetto delle procedure aziendali, di collaborare per la definizione dei contratti, di raccogliere e predisporre la documentazione, di studiare ed analizzare le tematiche di interesse aziendale, di gestire i rapporti con i consulenti legali e l'autorità giudiziaria.
- **Funzione Marketing:** si tratta di una funzione trasversale che risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato e gestisce le attività di *marketing*, sviluppando i progetti di comunicazione, ivi comprese le sponsorizzazioni, e provvede a supervisionare le relative attività; la funzione *Marketing* gestisce altresì il data base relativo al *marketing*.
- **Responsabili Commerciali di settore:** rispondono direttamente alla Direzione Generale/Amministratore Delegato e sono responsabili dell'attuazione della politica di gestione del

cliente ed intervengono nelle fasi di ricerca, negoziazione, conclusione dei contratti e gestione dei rapporti con i clienti. In ossequio al principio di separazione dei ruoli, compiti e responsabilità, per ogni categoria e/o specifica tipologia di clienti, SAS ha provveduto a designare uno specifico Responsabile Commerciale che si occupa quindi della gestione dei relativi rapporti, del coordinamento e controllo delle attività commerciali o, nel caso, delle attività di assistenza fornite ai clienti. I Responsabili Commerciali sono coadiuvati dalle altre funzioni aziendali in base alle specifiche necessità delle forniture da effettuarsi in favore dei clienti.

- **Funzione Alliance:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato; si tratta di una funzione trasversale istituzionalmente demandata alla gestione dei partner di cui SAS si avvale per particolari forniture di beni e servizi; funge quindi da interfaccia per le attività commerciali che richiedono l'intervento di partner commerciali.
- **Funzione BD:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato ed è responsabile dello sviluppo del *business*, individuando – tra l'altro - nuove soluzioni applicative e collaborando con i Responsabili Commerciali di settore in funzione delle specifiche esigenze del cliente;
- **Funzione A&T:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato e gestisce le attività di prevendita (opportunità di vendita) e post-vendita (supporto tecnico), interfacciandosi con i Responsabili Commerciali di settore;
- **Funzione P.S.:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato, è responsabile dei progetti e fornisce collaborazione e supporto per la messa in opera del progetto e relativa consegna;
- **Funzione Customer Care:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato e supporta i Responsabili Commerciali di settore e le altre funzioni aziendali, anche tramite attività di monitoraggio della soddisfazione dei clienti, analizzando ed elaborando strategie di business; tale funzione funge da interfaccia fra i clienti ed alcune funzioni aziendali.
- **Ufficio Contratti:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato e svolge, tra l'altro, attività di verifica e controllo sugli aspetti economici dei contratti stipulati da SAS (o da stipularsi) e sul rispetto delle procedure aziendali e dei livelli di autorizzazione e di firma previsti in tali procedure e gestisce il data base clienti.
- **Funzione S&O:** risponde alla Direzione Generale/Amministratore Delegato. Tra i compiti assegnati alla funzione S&O vi è la gestione del sistema informatico e, in particolare, del team IT, strutturato in 3 sottogruppi in modo da garantire la separazione dei ruoli e responsabilità. Il primo sottogruppo si occupa dell'adeguamento dei sistemi informativi alla realtà italiana, nonché di tracciare le attività aziendali anche a fini di reportistica; il secondo sottogruppo si occupa di fornire assistenza interna agli utenti della rete/server aziendale; il terzo sottogruppo si occupa della funzionalità delle infrastrutture. Il team di IT interviene e collabora nella gestione dei data base aziendali.
- **Gestione della Sicurezza:** SAS ha provveduto a designare il Datore di Lavoro ai fini del D. Lgs. n. 81 del 2008, il quale è coadiuvato dall'RSSP e dal suo staff, i quali si occupano, altresì, delle attività di formazione obbligatoria, della definizione dei programmi per la gestione della sicurezza, con l'aggiornamento dei relativi documenti, della supervisione delle attività aziendali e della gestione dei rapporti relativi alla tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per la gestione della sicurezza, SAS si avvale anche di consulenti esterni.

3. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto a nominare e revocare procuratori, preposti e mandatari in genere e delegare loro la firma sociale per determinati atti o categorie di atti e con quelle mansioni, restrizioni di poteri (ed eventuali compensi) ritenuti opportuni. Ai sensi dello Statuto sociale, la medesima facoltà compete a ciascun Amministratore a cui spetta la rappresentanza, nei limiti delle relative attribuzioni.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre delegare, a norma e nei limiti di cui all'art. 2381 del Codice Civile, proprie attribuzioni e poteri ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il Presidente,

SAS INSTITUTE SRL	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE. GESTIONE E CONTROLLO		Pag. 25 di 37
-------------------	--	--	------------------

anche disgiuntamente ed anche con facoltà di delega, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Il Consiglio di Amministrazione può sempre impartire direttive agli Amministratori Delegati o avocare le operazioni contenute nella delega, nonché revocare le deleghe conferite.

Il potere di rappresentare SAS ed i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali nel rispetto delle norme di *corporate governance* stabilite dalla legge e dallo Statuto sociale e prevedono, ove necessario, i limiti di approvazione delle spese.

Nel corso del 2011, Il Consiglio di Amministrazione di SAS ha attribuito al Presidente del Consiglio, all'Amministratore Delegato ed al Consigliere di Amministrazione specifiche deleghe, calibrate in funzione dei ruoli e responsabilità conferiti a ciascun componente del Consiglio. Al Presidente del Consiglio ed all'Amministratore Delegato sono stati assegnati ampi poteri di gestione e di firma strettamente connessi e necessari allo svolgimento delle rispettive competenze.

I poteri, come attributi, consentono di identificare:

- ✓ il soggetto delegante e la fonte dei suoi poteri;
- ✓ il soggetto delegato;
- ✓ l'oggetto della delega;
- ✓ i limiti, le restrizioni e le modalità di esercizio della delega.

I poteri conferiti da SAS sono stati puntualmente depositati presso il Registro delle Imprese di Milano.

Inoltre, le procedure aziendali delineano gli obblighi e le limitazioni dei poteri autorizzativi e di firma di ciascun esponente aziendale, individuando nello specifico le attività alle quali si applicano ed i livelli di approvazione richiesti.

4. IL SISTEMA DI CONTROLLO

SAS dispone di un sistema organizzativo e di controllo (ivi compreso il sistema di gestione della sicurezza) strutturato che consente una consapevole gestione delle attività aziendali e dei rischi tramite una loro idonea regolamentazione.

Le procedure adottate da SAS consentono di rispettare una serie di principi di controllo, tra cui:

- **tracciabilità delle operazioni ed attività:** ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua; pertanto, per ogni operazione svolta da SAS, le procedure consentono di predisporre un adeguato supporto documentale che consente di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. In sostanza, ogni operazione segue degli standard documentali che regolano nel dettaglio ciascuna attività aziendale. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- **separazione delle funzioni:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo; l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno di SAS, in base al quale diverse funzioni sono coinvolte nella gestione di un'attività aziendale e ciascuna segue una specifica fase dell'attività aziendale. Pertanto, soggetti e funzioni separati hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla, il tutto in base alla struttura organizzativa di SAS. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno di SAS; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;
- **documentazione dei controlli:** il sistema di controllo è documentato in forza degli standard documentali e procedure applicate da SAS.

I predetti principi sono rigorosamente applicati da SAS in tutte le attività aziendali, ivi compresi:

- ✓ i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ le attività relative ad eventuali finanziamenti, agevolazioni, contributi pubblici;
- ✓ la gestione delle consulenze, collaborazioni ed incarichi professionali;
- ✓ la gestione di sponsorizzazioni nonché omaggi, donazioni e liberalità;
- ✓ la gestione del sistema informatico, ivi incluse delle credenziali di accesso a sistemi informativi e telematici di terzi;
- ✓ i rapporti infra-gruppo;
- ✓ i rapporti con i Soci, il Collegio Sindacale e la società di revisione;
- ✓ le attività relative ad operazioni straordinarie e, in genere, la redazione e pubblicazione di documenti societari;
- ✓ la gestione della contabilità e delle risorse finanziarie;
- ✓ la gestione della liquidità;
- ✓ la gestione del ciclo acquisti;
- ✓ la gestione delle attività commerciali;
- ✓ la gestione del personale;
- ✓ la gestione della sicurezza;
- ✓ la gestione dell'ambiente, interno ed esterno.

I principali sistemi informativi utilizzati da SAS sono:

- Dynamic AXAPTA di Microsoft per la gestione della contabilità e dei dati del personale;
- Orion per la gestione, tra l'altro, degli eventi di *marketing*;
- Taleo per la selezione e conservazione dei dati relativi al personale;
- RODA per la gestione ed approvazione degli ordini di acquisto;
- GIDB per la gestione delle licenze di *software*.

La gestione delle risorse garantisce la verificabilità e tracciabilità delle spese nonché l'oculatazza delle medesime, mirando ai seguenti obiettivi:

- ✓ definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali e le finalità del loro impiego, tramite la valutazione, programmazione e predisposizione del *budget*;
- ✓ rilevare gli eventuali scostamenti rispetto al *budget*, attivando le procedure applicabili e gestendo tali scostamenti in ossequio a quanto ivi previsto (analisi ed approfondimenti, adeguamento del *budget*, coinvolgimento degli esponenti del Gruppo per l'approvazione);
- ✓ costante controllo e monitoraggio delle spese e dei costi sostenuti.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

L'Organismo di Vigilanza è stato istituito per la prima volta con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 19 settembre 2007, data in cui SAS si è formalmente dotata di un Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo. In tale sede, il Consiglio ha determinato la composizione dell'Organismo di Vigilanza, il numero dei componenti, la durata in carica, l'autorità ed i poteri, le responsabilità ed i doveri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza attualmente in carica è stato nominato, per tre esercizi, in data 27 marzo 2012 ed è composto da 2 componenti: il responsabile legale interno Elena Comotti con funzioni di Presidente e l'avv. Maria Luisa Muserra in conformità a quanto previsto nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza di SAS può essere di composizione monocratica o plurisoggettiva e collegiale, come stabilito all'atto di nomina dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione ed organizzazione di SAS.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di 3 esercizi o per il minor periodo di tempo stabilito al momento della nomina, comunque non inferiore a 1 esercizio.

Il componente o i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili, interni od esterni a SAS,

e devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza ed autonomia necessari per l'assunzione della carica per i quali si rinvia alle caratteristiche personali e professionali richieste dal nostro ordinamento per gli Amministratori o per i Sindaci o per i preposti ai controlli interni o per altre qualificate posizioni. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere affidate al Collegio Sindacale.

La selezione dei componenti deve comunque essere effettuata tenendo conto delle finalità perseguite dal Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare l'effettività dei controlli e del modello, l'adeguatezza dello stesso ed il mantenimento nel tempo dei suoi requisiti, il suo aggiornamento ed adeguamento. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti di autonomia ed indipendenza, nonché comunicare senza ritardo al Consiglio di Amministrazione la presenza di eventuali condizioni ostative.

In caso di nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, l'Organismo dovrà essere composto da un minimo di 2 componenti ad un massimo di 5 componenti. Al momento della nomina dell'Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, il Consiglio di Amministrazione ne designa il Presidente. In mancanza, l'Organismo di Vigilanza sceglierà tra i suoi componenti il Presidente. Ove il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia determinato in misura inferiore al massimo previsto, il Consiglio di Amministrazione potrà aumentare il numero dei componenti durante il periodo di permanenza in carica dell'Organismo di Vigilanza; i nuovi componenti così nominati scadano dalla carica insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza non dà normalmente diritto ad alcuno specifico compenso e l'accettazione dell'incarico equivale ad accettazione incondizionata della presente previsione; è tuttavia salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di riconoscere, al momento della nomina o anche successivamente, un eventuale emolumento al componente/ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Spetta al Consiglio di Amministrazione riconoscere, al momento della nomina o anche successivamente, l'eventuale emolumento al componente/ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, secondo le determinazioni che il Consiglio di Amministrazione, di volta in volta, adotterà.

5.2 CESSAZIONE DALLA CARICA

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione affinché si provveda alla tempestiva sostituzione; in caso di Organismo a composizione plurisoggettiva, tale comunicazione dovrà altresì essere inviata all'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità ed incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico del componente o dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza, ecc. Inoltre, l'eventuale cessazione del rapporto lavorativo intercorrente con SAS comporta normalmente la revoca dall'incarico. La revoca dalla carica di un membro dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca e morte, il Consiglio di Amministrazione provvederà: **(a)** in

caso di composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, sentito il Collegio Sindacale; **(b)** in caso di composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I componenti così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, qualora ne ricorrano i presupposti e previa le opportune valutazioni, il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di non sostituire il soggetto dimissionario/decaduto/revocato o, comunque, cessato dalla carica e di ridurre il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto comunque del numero minimo previsto per la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio a quanto disposto dal Decreto 231 e dalla Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di SAS risponde ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza:** in quanto
 - (a)** le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di SAS;
 - (b)** l'Organismo di Vigilanza è composto anche da professionisti esterni e riporta direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai Soci;
 - (c)** all'Organismo di Vigilanza non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - (d)** l'Organismo di Vigilanza è inoltre dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - (e)** infine, le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità:** in quanto l'Organismo di Vigilanza è dotato del bagaglio di strumenti e tecniche che gli consente di svolgere efficacemente le funzioni assegnate, sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo interno sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché – se necessario - di consulenti esterni;
- **continuità di azione:** in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello, privo di mansioni ed attività operative o decisionali o comunque in contrasto con le funzioni assegnate all'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale ed effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (c.d. verifiche di efficacia);
- vigilare sul funzionamento, l'osservanza e, quindi, sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e le previsioni del Modello e rilevando gli eventuali contrasti o violazioni (c.d. verifiche di effettività);

- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare gli aggiornamenti del Modello, se le analisi e valutazioni effettuate evidenziano la necessità di effettuare correzioni ed integrazioni, tramite – tra l'altro - la presentazione di proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione o, in relazione alla portata delle proposte, alle funzioni aziendali preposte, verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle proposte presentate.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, in particolare:

(a) con riferimento alle verifiche dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio di reato e dei relativi processi sensibili, anche a mezzo di tecniche di *self assessment*;
- valutare, in ottica *ex ante* e in base agli esiti dell'analisi dei rischi di reato, l'idoneità dei protocolli di prevenire i reati, ivi incluso il sistema disciplinare;
- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alle attività di comunicazione, sensibilizzazione e formazione per garantire ai soggetti interessati la necessaria conoscenza del Decreto 231 e del Modello, controllandone l'esecuzione, promuovendo iniziative;

(b) con riferimento alle verifiche dell'effettività del Modello:

- effettuare verifiche periodiche e controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- coordinarsi con le funzioni aziendali per istituire e gestire un sistema di monitoraggio delle aree a rischio di reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

(c) con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento del Modello, con l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta attuazione dello stesso (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.); particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità, nonché alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno di SAS e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative;
- verificare periodicamente l'attuazione delle proposte formulate e la loro effettiva funzionalità;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a raccogliere, elaborare e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure ed alle altre misure previste nel Modello, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per il Consiglio di Amministrazione, una relazione in-

formativa, su base almeno annuale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello; tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale.

Per l'espletamento dei propri compiti sono attribuiti all'Organismo di Vigilanza i necessari poteri operativi, di iniziativa e di controllo, ivi incluso, a titolo meramente esemplificativo:

- il potere di accedere alla documentazione necessaria od opportuna per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- il potere di richiedere informazioni e documentazione integrative;
- il potere di ricevere e valutare le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre SAS a rischio di reato;
- il potere di programmare, in via autonoma e senza ingerenza alcuna, le proprie attività.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie ed ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale potrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, le regole di convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la verbalizzazione delle riunioni, l'istituzione di libri, registri attinenti alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e delle segnalazioni, la specificazione dei contenuti delle relazioni da sottoporre al Consiglio e così via.

5.5 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

Il personale apicale, il personale sottoposto all'altrui direzione, i responsabili delle funzioni aziendali, gli Amministratori ed i Sindaci, i soggetti terzi interessati dal Modello di SAS sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali eventi che potrebbero ingenerare una responsabilità di SAS ai sensi del Decreto 231.

Le funzioni aziendali devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (come, ad esempio, *report* riepilogativi dell'attività svolta e dei controlli effettuati), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, come, a titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- **alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;**
- **ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;**
- **alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti**

dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto 231 (segnalazioni inoltrate a SAS dai propri dipendenti e/o dirigenti);

- ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con particolare riguardo ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata.

Ulteriori obblighi informativi sono previsti nel Codice Etico e nei protocolli del Modello. In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di SAS che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di SAS o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate esclusivamente per iscritto.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati, nei termini che seguono:

- ✓ indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo di Vigilanza: odv@sas.com;
- ✓ indirizzo postale: Organismo di Vigilanza, SAS Institute S.r.l., Via Darwin 20-22, Milano.

L'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di stabilire – con apposito regolamento – ulteriori principi e regole applicabili ai flussi informativi e le segnalazioni in base all'andamento delle attività di vigilanza e/o a particolari esigenze.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni con i sistemi e mezzi più appropriati; deve essere inoltre garantita l'immunità dei soggetti che effettuano eventuali segnalazioni, con particolare riguardo ad indebite forme di ritorsione nei loro confronti.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza e non impongono all'Organismo di Vigilanza una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi, anche in base a quanto previsto nel regolamento di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza.

6. FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

SAS è consapevole dell'importanza della diffusione del Modello, della comunicazione al personale interessato e della sua formazione quale protocollo di primario rilievo e si impegna a divulgare i principi contenuti nel Codice Etico ed ai principi di organizzazione, gestione e controllo adottati da SAS, adottando le iniziative opportune per promuovere e diffondere la conoscenza sia dei loro contenuti sia degli obblighi derivanti dagli stessi.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei dipendenti interessati al Decreto 231 prevede lo svolgimento di un adeguato programma di formazione (definito anche con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, coadiuvato ed in coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte), calibrato e differenziato secondo le diverse funzioni aziendali coinvolte ed il personale interessato e relativi ruoli e responsabilità.

Più in particolare, le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o di ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione del Modello, del Codice Etico e degli strumenti adottati da SAS.

Tali attività comprendono:

- una comunicazione iniziale ai dipendenti interessati in merito all'adozione del Modello da parte di SAS;
- la consegna di un set di documenti ai dipendenti interessati contenente i riferimenti al Modello e relativi documenti integrativi e protocolli;
- la consegna ai nuovi assunti, se interessati, del predetto set di documenti;
- la sottoscrizione da parte dei dipendenti interessati di appositi moduli per presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione (su base periodica all'occorrenza, come ad esempio, in caso di mutamenti, per aggiornamenti, ecc.). Di tale attività, dovrà essere conservata idonea documentazione.

I documenti relativi al Modello dovranno essere resi disponibili al personale interessato al Decreto 231, tramite strumenti informatici o cartacei come ritenuto opportuno.

Il personale interessato è tenuto a conoscere il contenuto del Codice Etico e del Modello e relativi protocolli e documenti integrativi, ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa ai soggetti esterni con i quali SAS intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i clienti, i fornitori, i distributori, gli agenti, i consulenti, i *partners*, i collaboratori ecc.; gli stessi dovranno essere sensibilizzati sui contenuti del Codice Etico e dei principi di organizzazione, gestione e controllo applicati da SAS, nonché essere edotti delle conseguenze di eventuali violazioni. L'avvenuta comunicazione e, nei casi applicabili, l'impegno formale da parte dei soggetti esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e dei principi di organizzazione, gestione e controllo adottati da SAS (se e nei limiti in cui risultano applicabili ai terzi) devono risultare da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione ai principi di SAS o specifiche clausole contrattuali. In proposito, nei diversi contratti stipulati da SAS, occorrerà inserire specifiche clausole contrattuali relative al Decreto 231 ed alle conseguenze della sua violazione, tra cui, la risoluzione del contratto od il diritto di recesso da parte di SAS .

SAS non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e dei principi di organizzazione, gestione e controllo adottati da SAS (in relazione ai soggetti terzi, limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili).

7. SISTEMA DISCIPLINARE (EX D. LGS. 231/2001 ART. 6, COMMA 2, LETTERA E)

7.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

SAS considera essenziale il rispetto del Modello e del Codice Etico. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, SAS ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme del Codice Etico, delle procedure e prescrizioni contenute nel Modello e nei documenti integrativi, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da SAS ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con SAS.

Il sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto 231 costituisce un protocollo preventivo ai fini della prevenzione dei reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari ivi previste prescinde dall'instaurazione di eventuali procedimenti penali e dal loro esito; pertanto, eventuali condotte in violazione del Modello saranno sanzionate se le stesse possano essere inquadrate in una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Codice Etico, del Modello e dei documenti integrativi potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di SAS. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti o le omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da SAS, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

7.2 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità alla legislazione applicabile, SAS informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei documenti integrativi.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nei predetti documenti costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal CCNL Metalmeccanici vigente, applicato all'interno dell'azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

1. La mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico.
2. Il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello e relativi Protocolli.
3. La mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello ed al Codice Etico.
4. La violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra.
5. L'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Per i reati colposi, costituisce illecito disciplinare:

1. Il mancato rispetto del Modello da cui derivi una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una persona, ivi compreso l'autore della violazione.
2. Il mancato rispetto del Modello da cui derivi una lesione all'integrità fisica di una personale, ivi compreso l'autore della violazione.
3. Il mancato rispetto del Modello da cui derivi una lesione grave o gravissima o la morte di una persona, ivi compreso l'autore della violazione.

Le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, in base al predetto Contratto Collettivo, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa (non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare);
- 4) sospensione (dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni);

5) licenziamento.

In particolare, incorre nella sanzione disciplinare del:

- *richiamo verbale* o dell'*ammonizione scritta* o della *multa* o della *sospensione*, il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico (ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza, ometta di segnalare al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non faccia uso o faccia un uso inadeguato dei Dispositivi di Protezione Individuali) o adottati, nell'espletamento delle di attività sensibili, un comportamento non conforme a quanto prescritto dal medesimo Modello o dal Codice Etico. Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai successivi punti, i seguenti comportamenti: (i) l'inadempimento degli obblighi di segnalazione e di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; (ii) la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse da SAS.; (iii) il mancato rispetto del Codice Etico, nonché delle regole di comportamento e dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nel presente Modello;
- *licenziamento con preavviso*, il dipendente che adotti, nell'espletamento delle di attività sensibili, un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 oppure, con riferimento specifico alle tematiche di salute e sicurezza: (i) non esegua in via continuativa l'attività di vigilanza prescritta ai sensi del Testo Unico 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro; (ii) metta in atto comportamenti ostruzionistici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza oppure dei soggetti responsabili nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio: Datore di Lavoro, RSPP e Preposti);
- *licenziamento senza preavviso* il dipendente che adotti, nell'espletamento delle di attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di SAS di misure previste dal Decreto 231 oppure, con riferimento specifico alle tematiche di salute e sicurezza, manometta in via ripetuta beni aziendali, causando in tale modo pericolo per sé o per gli altri.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari verranno comminate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile e delle norme di legge.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza dell'Amministratore Delegato, del *Finance Director* e dell'*Human Resources Director*, secondo i poteri loro rispettivamente attribuiti.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231.

7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di dirigenti, SAS provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile. A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il Decreto 231 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o clienti, fornitori, distributori, agenti, consulenti, partner, collaboratori di SAS.

In ogni caso, se la violazione del Modello o del Codice Etico fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza dell'Amministratore Delegato, del *Finance Director* e dell'*Human Resources Director*, secondo i poteri loro rispettivamente attribuiti.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee, ivi inclusa la revoca dall'incarico. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì adottare i provvedimenti rientranti nell'ambito delle proprie competenze, sentito il parere del Collegio Sindacale (ad esempio, la revoca delle deleghe e dei poteri).

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il Decreto 231 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro, i clienti, i fornitori, i distributori, gli agenti, i consulenti, i partner, i collaboratori di SAS circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o clienti, fornitori, distributori, agenti, consulenti, partner, collaboratori di SAS.

7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello (per quanto applicabili) da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee, ivi inclusa la revoca.

7.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca del membro dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei suoi doveri di sorveglianza, potrà di propria iniziativa adottare gli opportuni provvedimenti (anche in caso di Organismo di Vigilanza a composizione monocratica).

7.7 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

Il rispetto da parte di quanti che, a vario titolo, operano per SAS (partner, consulenti/collaboratori esterni, ecc.) e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) dovrà essere garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

La mancata osservanza da parte dei predetti soggetti delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto o di recesso da parte di SAS, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

7.8 ULTERIORI MISURE

Resta salva la facoltà di SAS di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.