

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

**SBI S.r.l.**

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Versione 0.2

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29/03/2024

## **Indice Parte Generale**

|   |    |
|---|----|
| Indice Parte Generale .....   | 2  |
| Definizioni:.....   | 4  |
| Struttura del documento .....   | 6  |
| Parte Generale.....   | 7  |
| 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....   | 7  |
| 1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....  | 7  |
| 1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....                               | 8  |
| 1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....  | 9  |
| 1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo ..... | 11 |
| 1.5. Trattamento per i reati commessi all'estero e la realtà dei gruppi .....   | 12 |
| 1.6. Le sanzioni .....  | 13 |
| 1.7. Le vicende modificative dell'ente .....  | 14 |
| 2. SBI s.r.l.: la Società ed il quadro normativo di riferimento .....   | 15 |
| 2.1 La struttura della Società.....   | 15 |
| 2.2 Amministrazione e controllo in SBI s.r.l.....   | 16 |
| 2.5. Le certificazioni come misure di prevenzione .....   | 16 |
| 3. Finalità del Modello .....   | 19 |
| 4. Modello e Codice Etico .....   | 20 |
| 5. Metodologia di predisposizione del Modello di SBI s.r.l.....   | 21 |
| 6. Modifiche ed aggiornamento del Modello .....   | 22 |
| 7. Reati applicabili ad SBI .....   | 23 |
| 8. Destinatari del Modello .....  | 24 |
| 9. Organismo di Vigilanza.....  | 26 |
| 9.1. Funzione.....  | 26 |
| 9.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....  | 26 |
| 9.3. Requisiti di eleggibilità.....   | 28 |
| 9.5. Attività e poteri.....   | 29 |
| 9.6. Flussi informativi da e verso l'OdV .....  | 31 |
| 10. Prestazioni da parte di società terze.....  | 32 |
| 11. Sistema sanzionatorio.....  | 33 |

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 11.1. | Principi generali .....                                  | 33 |
| 11.2. | Misure disciplinari.....                                 | 34 |
| 12.   | Comunicazione e formazione del personale aziendale ..... | 35 |

## **Definizioni:**

- **Società o SB Italia s.r.l.:** la società SB Italia Srl con sede in Garbagnate Milanese (MI), Viale Forlanini 38
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
- **Incaricato di pubblico servizio:** colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014, aggiornate a giugno 2021 ) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Codice Etico:** codice etico adottato dalla Società.
- **Organi sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, anche ove monocratico, della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da Agenzie per il lavoro.
- **Collaboratori:** soggetti non dipendenti della Società, tra i quali i soggetti distaccati presso la stessa da altri enti ed inquadrati, sia pure temporaneamente, nell'organigramma aziendale, eventuali volontari, stagisti o studenti nell'ambito di progetti scuola –lavoro, e comunque tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da SB Italia s.r.l.

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- **Strumenti di Attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, etc., quali ad esempio Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, job description, procedure, disposizioni organizzative.
- **TUF:** Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, c.d. “Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria” e successive modificazioni ed integrazioni
- **TUS:** Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, c.d. “Testo Unico sulla sicurezza”, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **TUA:** Decreto Legislativo, 3 aprile 2006 n. 152, c.d. “Testo Unico Ambiente”, e successive modifiche ed integrazioni.
- **Vertice delle Società:** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Consiglieri Delegati della Società.

## **Struttura del documento**

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

**La Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 231/2001, l'indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, dei principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

**La Parte Speciale** ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il risk self assessment, costituito da schede di rilevazione, finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- Il Protocollo per la gestione dei rischi in materia ambientale, la Procedura per i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gli Strumenti di Attuazione del Modello.

Il Codice Etico, il Modello, sono disponibili sul sito internet della Società (<http://www.sbitalia.com>). Gli altri atti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

## **Parte Generale**

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

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

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

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

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

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

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

L’adozione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 non ha carattere obbligatorio, salvo per specifiche categorie di società tra cui SB Italia non rientra, SB Italia stessa ben cosciente della natura volontaria del “sistema 231” con l’adozione del Modello Organizzativo intende dare un segnale ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori ed ai clienti della volontà dell’organizzazione di essere “legale” e dunque etica e socialmente responsabile.

Il presente Modello viene quindi adottato dal Consiglio di Amministrazione, non solo al fine di preservare la Società e il suo patrimonio da eventuali sanzioni, quindi non è intesa solo quale semplice strumento statico di garanzia patrimoniale, ma piuttosto come strumento efficace e propulsivo affinché lo svolgimento dell’attività economica sia anche socialmente sostenibile.

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

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

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

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla legge n. 137/2023]
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- 3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- 4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- 6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs n. 19/2023]
- 8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- 11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- 12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- 13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- 14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs n. 195/2021]



**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- 15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ( Art 25-octies.1 D.Lgs n. 231/2001) [ articolo aggiunto dal D.Lgs 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023]
- 16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ( Art 25-octies.1 comma 2 D.Lgs n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs 184/2021]
- 17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L.n.9/2023]]
- 18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- 19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L.137/2023]
- 20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161] e dal D.L. n. 20/2023
- 21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- 23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 25. Delitti contro il patrimonio culturale ( Art 25-septiesdecies, D. Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L.22/2022]
- 26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ( Art 25-septiesdecies, D. Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L.22/2022]
- 27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- 28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 7 della presente Parte Generale e sono oggetto della Parte Speciale.

### **1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 se sussistono altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in **“posizione apicale”**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente.
- soggetti **“subordinati”**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

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

E' principio ormai consolidato quello secondo cui i concetti di interesse e vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza o come incremento economico conseguente all'aumento della redditività non ostacolata o non interrotta dal puntuale rispetto di una normativa finalizzata alla prevenzione di illeciti (da ultimo Cass. Pen., sez IV.16 luglio 2015, n. 31003, Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014 (ud. 24 aprile 2014), n. 38343). Parimenti consolidata è la Giurisprudenza che ribadisce come i concetti di interesse e vantaggio sono alternativi, non devono ricorrere insieme essendo palese la distinzione tra il primo che va inteso quale possibile guadagno prefigurato a monte come conseguenza dell'illecito, rispetto al secondo che è il vantaggio effettivamente conseguito a seguito della consumazione (Cass. Pen sez II, 30 gennaio 2006 n. 3615)

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. La Giurisprudenza ha stabilito che la società capogruppo risponde per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una controllata se il soggetto agente ha perseguito anche un interesse riconducibile alla prima. Viene considerato irrilevante che il soggetto abbia agito nell'ambito di un incarico affidatogli dalla controllata, laddove l'azione sia ricollegabile anche ad un interesse della controllante. (Cass. Pen. Sez. V 29 gennaio 2013 n. 4324)

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

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

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

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

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

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

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

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

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

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

### **1.5. Trattamento per i reati commessi all'estero e la realtà dei gruppi**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero. Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Il tema della responsabilità della controllante per reati commessi dalla controllata cioè della cosiddetta – responsabilità nei gruppi- non è disciplinata specificamente dalla legge, ma essendo la Società SBI proprietaria di una quota di maggioranza in altra società ed avendo una partecipazione in una terza società, l'argomento merita qui di essere riferito.

Tale questione è stata oggetto di diverse pronunce in particolare nella giurisprudenza Milanese. In queste si dà ampio risalto al c.d. interesse di gruppo, non escludendo a priori la possibilità di una *corporate liability*

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

facente capo al gruppo nel suo insieme. Nel momento in cui il vertice apicale della controllante è coinvolto nella commissione del reato presupposto, la capogruppo non può considerarsi estranea alla vicenda delittuosa. In quanto l'interesse perseguito dalle controllate attraverso il reato è anche, necessariamente, l'interesse della controllante. Per evitare però ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto sempre si manifesterebbe anche l'interesse della controllante, la Giurisprudenza si è orientata nel senso di riconoscere la responsabilità della Capogruppo quando risulti che il reato commesso nell'interesse della "Controllata" (anche solo di fatto) sia derivato da "indicazioni" chiaramente provenienti dalla capogruppo o abbiano partecipato al reato soggetti facente parte della capogruppo (Tribunale di Milano del 20 settembre 2004). (Consiglio di Stato-11gennaio 2005)

## 1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, poiché le quote sono da applicare in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000 ; quindi ,le sanzioni al minimo sono 25.800,00€, al massimo 1.549.000€).
- **Sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 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 già concessi;

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

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

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

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

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

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

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

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

## **2. SB Italia s.r.l.: la Società ed il quadro normativo di riferimento**

### **2.1 La struttura della Società**

La S.B.Italia srl è stata costituita in data 1 settembre 2004 nella forma di società a responsabilità limitata, ed ha sede legale e la principale sede operativa in Viale Forlanini 38, a Garbagnate Milanese, in provincia di Milano. La società ha inoltre degli uffici a Varese e a Genova

S.B.Italia srl ha un capitale sociale di € 250.000 e un socio unico Stardoc SA con sede in Lussemburgo

SB Italia progetta, realizza e gestisce soluzioni IT per accompagnare le aziende nei progetti di Digital Transformation. Il fatturato nel 2023 si è attestato a livello di gruppo oltre ai 40 milioni di euro con un team di 250 collaboratori.

SB Italia è un system integrator a valore, caratterizzato dall'aver al suo interno le principali competenze necessarie per il disegno e la delivery dei progetti oltre a un team di sviluppo che lavora su soluzioni applicative diventate un riferimento sul mercato, sia in ambito ECM, Document Management e Workflow, che BI & Analytics, ERP e sistemi informativi.

Partner dei principali vendor di tecnologia, ha approfondite conoscenze nelle tecnologie più innovative oltre che forti competenze e grande esperienza sui processi, grazie ai tanti progetti realizzati, in tanti settori, con aziende di ogni dimensione.

Lo Statuto della Società espressamente inibisce eventuali attività che necessitino l'iscrizione in Albi Professionali, Collegi e Ordini, nonché l'attività di raccolta di risparmio tra il pubblico e le attività previste dal D.L. 425/96

Come sopra evidenziato la Società opera prevalentemente in ambito nazionale e nei seguenti settori di competenza:

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

ICT solutions, ERP, Enterprise Content Management, Document Management, Business Intelligence, ICT consulting, ICT services, Business Analysis, ICT solutions for Healthcare, Big Data Analytics, Data Management

La Società non è sottoposta a direzione e controllo di altre società e non è parte di un gruppo.

SB Italia detiene:

1 una partecipazione minoritaria nel capitale di VAR-ONE S.r.l. , Via della Piovola, 138, ad Empoli in provincia di Firenze.

La struttura è formata da “Business Unit” con competenze specifiche ad alto livello che spaziano dalle applicazioni software, ai servizi tecnologici e vendita / soluzioni hardware.

## **2.2 Amministrazione e controllo in SB Italia s.r.l.**

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea:** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge; lo Statuto di SB Italia non riserva all’Assemblea materie diverse da quelle previste dalla legge. Lo Statuto prevede però specificamente la maggioranza del 71% per le modifiche statutarie, la nomina delle cariche sociali e la determinazione dei relativi compensi.
- **Consiglio di Amministrazione:** il numero dei consiglieri è fissato dallo Statuto in 3 o 5 componenti, anche non soci e rieleggibili. Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell’oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati per legge alla competenza dell’Assemblea. La legale rappresentanza della Società è attribuita al presidente ed a eventuali vicepresidenti. Ai consiglieri delegati o ad altri procuratori può essere attribuita la rappresentanza della Società nei limiti dei poteri conferiti.
- **Collegio Sindacale:** la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale o da un revisore contabile anche società di revisione. Il Collegio sindacale è costituito da un membro . I Sindaci devono possedere i requisiti di legge.

La Società, stante la sua natura di società privata non quotata, adempie alle norme previste dal Codice Civile, ma non è sottoposta a particolari adempimenti di settore.

## **2.5. Le certificazioni come misure di prevenzione**

Gli ingenti investimenti e la rilevanza dell’attività svolta che comporta la gestione in outsourcing di processi e contenuti di società clienti che affidano il loro patrimonio intellettuale a SB Italia, hanno spinto il management di SB Italia a dotarsi delle seguenti certificazioni:



**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- Certificazione UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 Certificato del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni
- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 Certificato del Sistema di Gestione della Qualità
- Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 Certificato del Sistema di Gestione Ambientale
- Certificazione ISO 37001: certificato dei Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione
- Certificazione ITIL Risorse in possesso della certificazione Information Technology Infrastructure Library (ITIL) per la gestione dei servizi IT
- Access Point certificato PEPPOL, Pan-European Public Procurement On Line
- Certificazione PdR125 sulla Parità di Genere

SB Italia inoltre è Conservatore Accreditato di AGID è quindi soggetto autorizzato a svolgere attività di conservazione dei documenti informatici e di certificazione dei relativi processi anche per conto di terzi, in quanto ha dimostrato di essere in possesso dei requisiti del livello più elevato, in termini di qualità e sicurezza garantire la Conservazione Sostitutiva Digitale ai sensi del DPCM del 3 dicembre 2013.

La Società pertanto, già prima dell'inserimento del presente Modello Organizzativo, aveva introdotto su base volontaria un sistema di gestione volto ad ottimizzare il funzionamento della struttura. SB Italia quindi ha già in parte competenze, direttive interne, procedure e istruzioni operative, che le consentono di gestire i processi con efficienza e in modo idoneo alle esigenze del business.

I sistemi di certificazione, infatti, mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti. Hanno dunque una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati.

Anche il *“modello 231”* costituisce, un sistema di gestione, la cui specifica finalità però è la prevenzione di alcuni reati (i c.d. *“reati-presupposto”*); tale specifico scopo lo distingue dagli altri sistemi di gestione, benché siano tutti accomunati dalla caratteristica di costituire un *“centro di regolazione dell'organizzazione e la sua espressione di volontà gestionale e realizzativa”*.

Ciò posto si pone il problema di come far interagire i vari sistemi di gestione già implementati in SB Italia volti ad ottimizzare l'organizzazione con il sistema 231 volto a migliorare la legalità dei processi e ridurre il rischio di commissione di reati. Ferma restando l'autonomia di ciascun sistema di gestione, è necessario ricondurre i vari sistemi in capo ad un'unica cabina di regia, rispondente al Consiglio di Amministrazione ed al management di SB Italia.

I sistemi di certificazione, infatti, mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti. Hanno dunque una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati.

In questo senso, per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, è importante valorizzare la sinergia con la documentazione articolata in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni dei sistemi aziendali in materia di sicurezza informatica (ISO 27001) e di qualità (ISO 9001),

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

nonché le altre norme volontarie inerenti la Certificazione ITIL per la gestione dei servizi IT e le prescrizioni AGID sulla conservazione dei dati.

### **3. Finalità del Modello**

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

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, per prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello, integrato con i sistemi di gestione già implementati, costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà a migliorare ulteriormente la diffusione di una cultura d'impresa improntata, oltre che alla qualità dei servizi resi, alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere, integrando ulteriormente la cultura del controllo e di risk management già diffusa in SB Italia;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati.

## **4. Modello e Codice Etico**

La Società è dotata di un Codice Etico, la cui ultima versione è stata approvata dal CDA a giugno 2022, il cui fine è “ *sostenere nella prassi quotidiana tutti quei valori e i principi che ispirano la società nello svolgimento delle proprie attività sul mercato*”.

Il Codice contiene l’indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e di tutti i suoi destinatari, in parallelo con il perseguimento dell’oggetto sociale e degli obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Codice di SBI in particolare richiama i principi che fondano l’eticità del lavoro, l’eticità verso il mercato e per tale ambito contiene specifiche linee guida volte ad evitare ipotesi di corruzione, ed infine l’eticità verso l’ambiente.

La diffusione del Codice **tra** i dipendenti e collaboratori è garantita dalla presa visione e accettazione in forma scritta dei contenuti del Codice stesso. Il Codice è inoltre disponibile alla visione di dipendenti e collaboratori in qualsiasi momento sia all’interno della struttura aziendale in formato cartaceo, sia sul sito aziendale in formato elettronico.

La diffusione tra attori terzi è assicurata in fase di definizione del rapporto con il terzo, in quanto viene a questi richiesto di prendere visione del Codice e di aderire ai principi e alle procedure in esso contenute. Generalmente ciò avviene con un’apposita clausola contrattuale che menziona il Codice e il Modello Organizzativo e rende vincolante la loro osservanza

. Per i Partner, i fornitori e i soggetti terzi il Codice è disponibile digitalmente sul sito di SB Italia ([www.sbitalia.com](http://www.sbitalia.com)) nella relativa sezione.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all’etica ed alla trasparenza aziendale.

In caso di violazioni del Codice, SB Italia si riserva di applicare le appropriate sanzioni con tempi e modalità nel pieno rispetto della legge e in funzione della gravità delle violazioni..

Il Codice Etico di SB Italia, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

## **5. Metodologia di predisposizione del Modello di SB Italia s.r.l.**

Il Modello di SB Italia è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, esistenti alla data dell'approvazione e delle future evoluzioni ad oggi ragionevolmente prevedibili. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base all'evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto commerciale in cui opera, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale e le certificazioni esistenti, il sistema di corporate governance, le procure e le deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi pubblici e privati, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione aggiornata nel 2021, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Business Unit aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;

La Società ha adottato la presente versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13/06/2022. Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

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

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni:

- dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Personale, in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società;
- dalle \_B.U. in merito ad intervenuti cambi normativi che possano avere un impatto sulla Società e/o sulle attività dalla stessa poste in essere;
- dal Rappresentante per la Direzione Sistema gestione Qualità e Sicurezza delle Informazioni per i mutamenti inerenti i processi e la sicurezza dei dati;
- l'Amministratore Delegato (quello dei tre nominato datore di lavoro) ai fini della salute e sicurezza in merito a mutamenti nella normativa o nella prassi relativa alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'Amministratore Delegato con delega alla gestione del Modello 231 provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di delibera da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

## **7. Reati applicabili ad SB Italia**

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, sono stati individuati come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, malversazione a danno dello Stato e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione, traffico influenze illecite (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Corruzione tra Privati e istigazione alla Corruzione tra privati (Art. 25 – ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ( Art 25-octies.1 e 1 comma 2 D.Lgs 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25 – terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale ( Art 25 septiesdecies D.Lgs 231/2001)

Non sono invece stati considerati applicabili dalla Società gli altri delitti previsti dal D. Lgs 231/2001 in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati applicabili a SB Italia, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

## **8. Destinatari del Modello**

Il Modello di SB Italia si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti ed ai Collaboratori della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il parere dell'Amministratore Delegato, dei Consiglieri Delegati e dei Direttori responsabili delle Business Unit, stabilisce le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e gli Strumenti di Attuazione del Modello.

## **9. Whistleblowing**

Il D.L. 24/2023 ( a parziale integrazione della legge del 2017) entrato in vigore il 30 marzo 2023 ( Whistleblowing), riguardante la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, ha apportato alcune modifiche all'art.6 del D.Lgs 231/01, estendendo l'obbligo di segnalazione anche al settore privato l'obbligo di segnalazione già previsto per quello pubblico.

In particolare il decreto ha previsto l'obbligo di adottare la disciplina whistleblowing per le imprese con più di 50 dipendenti entro il 17 dicembre 2023

SB Italia adeguandosi alla normativa vigente ha adottato una piattaforma per le segnalazioni illecite

A seguito della introduzione della legge del 2017 in materia di whistleblowing l'art 6 del D.Lgs 231/01 era stato modificato prevedendo:

l'obbligo di presentazione, a tutela dell'integrità dell'ente, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs.213/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte ( art,6 c.2 bis lett.a) D.Lgs. 231/01;

La messa a disposizione del segnalante di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante ( art.6 c.2 bis lett b.) D.Lgs 231/01

Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori ( incluso il licenziamento) nei confronti del segnalante ( art.6.c.2 bis lett.c) e c.2 ter D.Lgs 231/01;



**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante così come di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate ( art. 6 c. 2 bis lett.d ) D.Lgs 231/01

Successivamente l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 24/23 risulta così modificato: dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

Â«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) a carico delle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;

e) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

In questo contesto 'Organismo di Vigilanza rimane l'organo deputato a ricevere le segnalazioni relative a violazioni che possano dare luogo alla commissione di reati specificamente previsti dal D.Lgs. 231/01 dai quali può derivare una responsabilità amministrativa dell'Ente.

Ai sensi dell'art 5 c.1 del Decreto Whistleblowing, l'OdV dovrà:

Rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 ( sette) giorni dalla data di ricezione;

Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo, quando necessario, eventuali integrazioni e chiarimenti;

Dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;

Fornire un riscontro entro e ( tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;

Mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure, e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

In primo luogo l'OdV dovrà valutare la sussistenza dei requisiti della segnalazione al fine di valutarne l'ammissibilità

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

Per la valutazione dei requisiti l'OdV dovrà valutare: (i) se la segnalazione non è infondata; (ii) se la segnalazione è generica; (iii) se la segnalazione non è supportata da adeguata documentazione.

Una volta valutata l'adeguatezza della segnalazione l'OdV dovrà avviare l'istruttoria e successivamente fornire un riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla segnalazione

## **10. Organismo di Vigilanza**

### **10.1. Funzione**

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

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

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

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

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

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

#### **1. autonomia e indipendenza:**

- l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nell'operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

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

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

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno di SB Italia o nelle società controllate incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di SB Italia;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

## **2. professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad esempio in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc;

## **3. continuità d'azione:**

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

La legge non fornisce indicazioni dettagliate sul tipo di composizione, la quale potrà conseguentemente essere di tipo monocratico (un solo membro), ovvero collegiale (più membri), stante la misura ridotta di SB Italia l'Organismo di Vigilanza composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, può essere monocratico o costituito da più membri. SB Italia si riserva comunque in futuro di modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

### **10.3. Requisiti di eleggibilità**

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

### **10.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, sia esso monocratico o composto di più membri, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV, ove l'Organo sia collegiale;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'OdV stesso ove collegiale o direttamente ove monocratico, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

### **10.5. Attività e poteri**

L'Organismo di Vigilanza terrà le proprie sedute almeno due volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Business Unit e gli Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con i responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio delle proprie attività, del management aziendale. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Collaboratori, Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 11;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il Direttore BU Amministrazione, Finanza e Personale i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti, le tipologie dei destinatari del modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

#### **10.6. Flussi informativi da e verso l'OdV**

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali discrepanze tra gli Strumenti di Attuazione del Modello e il Modello stesso;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV e le eventuali sanzioni applicate;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri esponenti aziendali;
- riferisce su fatti, posti in essere dal massimo vertice aziendale, che possano integrare reati.

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica, comune alle segnalazioni inerenti violazioni del codice etico : [odv2@sbitalia.com](mailto:odv2@sbitalia.com)

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni. L'omessa o tardiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza è sanzionabile secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare del Contratto Nazionale di appartenenza.

L'Organismo di Vigilanza, può stabilire le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV stesso. Allo scopo di disciplinare i flussi di segnalazione di violazioni conclamate o sospette del Modello, del Codice Etico e delle procedure che disciplinano le attività sensibili è stata predisposta la procedura aziendale/istruzione - Gestione delle segnalazioni all'organismo di vigilanza di violazioni presunte o conclamate. L'aggiornamento e la vigilanza della procedura sono affidati all'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per tutta la durata della Società. L'accesso a tale archivio è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

## **11 Prestazioni da parte di società terze**

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di società terze devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;



**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per SB Italia di procedere all'applicazione di forme di tutela proporzionate al singolo inadempimento (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei principi fondamentali e del Codice Etico e del Modello.

## **12. Sistema sanzionatorio**

### **12.1. Principi generali**

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di Attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di Attuazione del Modello stabiliti in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e degli Strumenti di Attuazione del Modello previsti dallo stesso, dal Codice Etico o stabiliti per la loro attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

## **12.2. Misure disciplinari**

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, così come previste nel sistema disciplinare di SB Italia.. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata, compreso il personale distaccato presso la Società da enti terzi) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL Commercio. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (paragrafo 9.4).

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguate clausole che devono prevedere il rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti da inserire e verificare, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

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

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dalla Direzione Marketing, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito internet aziendale, apposite brochures, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai destinatari di cui al paragrafo 8, esterni alla Società, oltre che alla comunità in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente alla Direzione Amministrazione Finanza e Personale che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 8 interni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi via via elaborata dall'OdV.

**SB Italia S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**Parte Generale**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita nella fase iniziale di introduzione del Modello dal Top Management Aziendale e successivamente in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente e periodicamente erogati.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.