

EssilorLuxottica

SATISLOH ITALY S.r.l.

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

APPROVATO IN DATA 28 OTTOBRE 2025

SEZIONE PRIMA
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO	4
1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	4
1.2. La natura della responsabilità delle persone giuridiche	5
1.3. I presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente	5
1.3.1. Presupposto oggettivo: la commissione di un reato	6
1.3.2. Presupposto oggettivo: l'autore del reato dev'essere un soggetto riferibile all'ente.....	7
1.3.3. Presupposto oggettivo: il reato deve corrispondere ad un interesse o ad un vantaggio per l'ente	9
1.3.4. Presupposto soggettivo: la colpa da organizzazione	11
1.4. Le sanzioni previste dal D.L.gs. 231/2001	11
1.5. Il reato commesso all'estero	13
1.6. La partecipazione dell'ente al procedimento penale	13
2. L'ESENZIONE DA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo	15
2.2. La fonte del Modello: Le Linee Guida di Confindustria	17
1. LA SOCIETÀ	20
1.1. Profilo.....	20
1.2. Governance e struttura organizzativa	20
2. ADOZIONE DEL MODELLO	21
2.1. Finalità del Modello	21
2.2. Il sistema integrato dei controlli interni.....	23
2.3. Rapporti con i soci, i sindaci e la società di revisione	25
2.4. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Satisloh.....	25
2.5. Il Codice Etico.....	26
2.6. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	26
2.7. Il Regolamento di Spesa.....	33

2.8. Destinatari	33
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	35
3.1. L’Organismo di Vigilanza: ruolo e requisiti.....	35
3.2. L’Organismo di Vigilanza di Satisloh	37
3.3. Definizione di compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	39
3.4. Reporting dell’Organismo di Vigilanza da e verso gli organi di governo e controllo societario	41
3.5. Flussi informativi periodici nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	42
3.6. Segnalazione di violazioni	44
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	46
4.2. Apparato sanzionatorio.....	48
4.3. Organo competente all’irrogazione delle sanzioni disciplinari	53
5. L’AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	55
6. LA FORMAZIONE DEI DESTINATARI E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	56
6.1. Informazione e formazione del personale	56

SEZIONE PRIMA
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento italiano - una forma di responsabilità in capo alle persone giuridiche, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica (c.d. "enti") quale conseguenza della commissione di fatti di reato.

Il D.Lgs. n. 231/2001 s'inserisce in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e comunitari e allinea il nostro ordinamento ai sistemi normativi di altri Paesi d'Europa¹.

L'esigenza di prevedere una forma di responsabilità da reato in capo anche alle persone giuridiche nasce dalla considerazione empirica che spesso le condotte illecite commesse in ambito aziendale, lungi dall'essere frutto dell'iniziativa deviata di un singolo, sono espressione della politica d'impresa e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla constatazione che vi sono reati che possono essere realizzati più agevolmente, o condurre a conseguenze più gravi, proprio

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è stato adottato in attuazione della legge delega n. 300 del 2000. Tale legge delega ha ratificato, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottemperando agli obblighi ivi previsti di introduzione nell'ordinamento nazionale di forme di responsabilità delle persone giuridiche, oltre che di un corrispondente sistema sanzionatorio, per colpire la criminalità d'impresa.

attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si è così pervenuti al superamento del tradizionale principio giuridico per cui la società non può commettere reati (*"societas delinquere non potest"*), ratificando il diverso dato empirico per cui anche la società può commettere reati, o – meglio – può, per l'inadeguatezza delle proprie regole di funzionamento, favorire la commissione di reati da parte di propri esponenti o collaboratori. Da qui la necessità di strutturare un sistema di prevenzione idoneo a scongiurare la commissione di reati e, al contempo, la previsione di forme di responsabilità a carico dell'ente che non vi provveda.

1.2. La natura della responsabilità delle persone giuridiche

Il D.Lgs. n. 231/2001 definisce la responsabilità delle persone giuridiche come amministrativa. L'art. 1, comma 1, sancisce infatti testualmente che: *"il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*.

Nella realtà, è opinione ormai condivisa che la responsabilità degli enti abbia natura sostanzialmente penale, perché:

- è legata alla commissione di un reato;
- è accertata da un giudice penale con le garanzie proprie del processo penale;
- può comportare, in caso di condanna dell'ente, l'applicazione di gravi sanzioni afflittive di natura pecuniaria e/o interdittiva.

La responsabilità delle persone giuridiche è autonoma e distinta rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato, al punto che l'ente può essere processato (e condannato) anche nei casi in cui l'autore del reato rimanga ignoto.

1.3. I presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente

La responsabilità dell'ente sussiste solo se ricorrono precisi presupposti **oggettivi** e **soggettivi** che sono indicati dal legislatore.

I presupposti **oggettivi** servono per “collegare” il reato alla persona giuridica e sono tre:

1. la commissione di un reato;
2. l'autore del reato deve essere un soggetto riferibile all'ente stesso;
3. il reato deve corrispondere ad un interesse o ad un vantaggio per l'ente.

Sotto il profilo **soggettivo** è invece necessario accertare un profilo di colpevolezza da parte dell'ente, ossia verificare che l'ente possa essere “rimproverato” per non essersi dotato di un assetto organizzativo idoneo ed efficace a prevenire la commissione del reato (c.d. “colpa da organizzazione”).

Analizziamo singolarmente i presupposti.

1.3.1. Presupposto oggettivo: la commissione di un reato

Il primo presupposto per invocare la responsabilità della persona giuridica è che sia stato commesso un reato.

È importante precisare che non tutti i reati possono determinare la responsabilità delle persone giuridiche, ma solo quelli tassativamente elencati nel D.Lgs. n. 231/2001 o in altri provvedimenti di legge da quest'ultimo espressamente richiamati.

Le figure di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 sono denominate “*reati-presupposto*”, proprio perché costituiscono il presupposto della responsabilità della persona giuridica. Inizialmente, la responsabilità delle persone giuridiche era stata concepita con esclusivo riferimento ai reati contro la P.A. e il suo patrimonio (es. corruzione, truffa ai danni dello Stato), ma poi, nel corso degli anni, con successivi provvedimenti legislativi, il numero dei reati-presupposto si è notevolmente ampliato fino a ricomprendere numerose altre tipologie.

L'elenco completo dei reati-presupposto è consultabile nell'**Appendice Normativa**, che viene periodicamente aggiornata per dare conto delle nuove fattispecie di reato di volta in volta introdotte. Qui basta ricordare sinteticamente che rientrano tra i reati-

presupposto le principali categorie di illecito penale quali:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (ad esempio, corruzione, traffico di influenze illecite, truffa ai danni dello Stato, turbata libertà degli incanti);
- reati informatici (ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico; danneggiamento di un sistema informatico; intercettazione illecita di comunicazioni informatiche; frode informatica);
- reati di criminalità organizzata (ad esempio, le varie forme di associazione per delinquere o il sequestro di persona a scopo di estorsione);
- reati societari (ad esempio, false comunicazioni sociali; ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; corruzione tra privati);
- abusi di mercato (*insider trading* e manipolazione del mercato);
- omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione della normativa a tutela della sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio, impiego di beni di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- reati ambientali (ad esempio, inquinamento ambientale; disastro ambientale; realizzazione di una discarica non autorizzata; traffico illecito di rifiuti; omessa bonifica);
- reati tributari (ad esempio, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili).

1.3.2. Presupposto oggettivo: l'autore del reato dev'essere un soggetto riferibile all'ente.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere allorquando il reato sia stato commesso:

A) da **soggetti in posizione apicale**, ossia da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di quelle stesse funzioni.

Si tratta dei vertici aziendali, ma anche di tutti i soggetti che – preposti a singole aree o funzioni o articolazioni organizzative – concorrono ad esprimere la volontà dell'ente e la politica d'impresa.

Sono quindi soggetti apicali (ad esempio):

- il presidente;
- l'amministratore delegato/amministratore unico;
- i consiglieri;
- i direttori generali;
- i responsabili di Funzione;
- i direttori di stabilimento.

B) da **soggetti in posizione subordinata**, ossia persone che, nel perseguimento degli scopi aziendali, svolgono attività sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Si tratta quindi di soggetti che rivestono un ruolo di carattere operativo/esecutivo e che possono anche essere collaboratori esterni all'azienda.

Sono quindi soggetti subordinati (ad esempio):

- lavoratori subordinati che riportano ad un responsabile;
- stagisti;
- collaboratori esterni (professionisti, consulenti e fornitori);
- agenti;
- RSPP.

Va sottolineato che, indipendentemente dall'elencazione esemplificativa proposta, la disciplina 231 riguarda comunque tutti i collaboratori della Società, poiché ciascuno è chiamato, come si dirà più avanti, al rispetto di regole interne, nonché al controllo di quanto da altri già eseguito, proprio al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto. Per un ulteriore approfondimento si rinvia comunque al paragrafo *"Destinatari del Modello"* di cui alla Sezione II di questa Parte Generale.

1.3.3. Presupposto oggettivo: il reato deve corrispondere ad un interesse o ad un vantaggio per l'ente

Come anticipato, la responsabilità della persona giuridica consegue laddove il reato-presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Interesse e vantaggio sono due requisiti autonomi e tra di loro alternativi: ai fini dell'imputazione dell'ente è sufficiente che ne sussista anche solo uno.

Il concetto di **interesse** esprime una valutazione soggettiva *ex ante*: il reato è stato commesso nell'interesse dell'ente quando il suo autore ha agito con l'obiettivo di far conseguire all'ente un'utilità. Ai fini dell'imputazione dell'ente non è necessario che il reato abbia poi effettivamente consentito di conseguire l'utilità perseguita, ma è sufficiente che fosse finalizzato a conseguirla.

ESEMPIO

I consiglieri approvano un bilancio falso, nel quale la situazione economico finanziaria e patrimoniale della società appaia migliore di quella reale, così che la società possa ottenere dalle banche delle linee di credito che altrimenti non le sarebbero state riconosciute.

Nell'esempio appena proposto, il reato di false di comunicazioni sociali (c.d. falso in bilancio) è stato realizzato nell'interesse della società e ciò anche se le banche non concedano poi le linee di credito richieste. In ogni caso la società potrebbe essere chiamata a rispondere per l'illecito amministrativo conseguente al reato societario commesso.

Il concetto di **vantaggio** esprime una valutazione oggettiva *ex post*: a prescindere dalla finalità per la quale il reato è stato realizzato, il requisito è soddisfatto se dalla sua commissione l'ente ha comunque tratto un oggettivo beneficio.

ESEMPIO

Tizio è il legale rappresentante di SuperClean, una società che offre servizi di pulizia industriale servendosi anche di manodopera extracomunitaria non in regola con il permesso di soggiorno. Egli propone a Caio, legale rappresentante della società Alpha, un accordo: Alpha appalterà i servizi di pulizia a SuperClean, la quale fornirà ad Alpha documentazione contraffatta per "coprire" quei lavoratori non in regola con il permesso di soggiorno. SuperClean fatturerà ad Alpha normali tariffe di mercato, ma siccome i lavoratori non in regola costano di meno a SuperClean, il 50% della differenza verrà retrocesso a Caio, quale forma di corrispettivo per la sua compiacenza.

Manifesto che Alpha non abbia nessun interesse alla conclusione di questo contratto, trae comunque un vantaggio dalla commissione dei reati (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e corruzione tra privati) rappresentato dalla regolare prestazione del servizio di pulizia.

La sussistenza di un interesse o vantaggio per l'ente è un requisito fondamentale, come confermato dall'espressa previsione che l'ente non risponde del reato se prova che l'autore ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma, 2, D.Lgs. 231/2001). Analogamente è previsto che, in caso di condanna dell'ente, le sanzioni pecuniarie a suo carico vengano ridotte laddove l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia ricavato un vantaggio o abbia ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/2001).

I concetti di interesse e vantaggio per l'ente hanno poi ricevuto una peculiare interpretazione con riguardo ai reati-presupposto colposi, quali innanzitutto i delitti in materia antinfortunistica, ma poi anche talune ipotesi di reato ambientale.

In proposito la giurisprudenza è orientata a ritenere che, in questi casi, interesse e vantaggio debbano essere riferiti in sostanza alla condotta e non all'evento del reato.

ESEMPIO

La società Alpha acquista dei dpi da un fornitore che li offre ad un prezzo molto più basso rispetto a quello a cui quegli stessi dispositivi sono reperibili sul mercato. Quando poi il lavoratore Tizio rimane infortunato si accerta che i dpi forniti non soddisfacevano gli standard di sicurezza che sarebbero stati invece garantiti da altri dispositivi.

Ebbene, in un caso del genere, è manifesto che l'infortunio del lavoratore Tizio non corrisponda ad un interesse o ad un vantaggio di Alpha, ma la condotta che ha

determinato il verificarsi di quell'infortunio - ossia la scelta di acquistare dispositivi scadenti - ha consentito alla società un risparmio (o almeno è stata posta in essere con l'intento di risparmiare), sicché alla società Alpha potrà essere contestato l'illecito amministrativo conseguente al reato di lesioni personali colpose con violazione della normativa antinfortunistica.

1.3.4. Presupposto soggettivo: la colpa da organizzazione

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre ai già analizzati requisiti oggettivi che consentono di "collegare" il reato alla persona giuridica, è richiesto anche l'accertamento della colpevolezza della società. Si tratta dunque di verificare se all'ente possa essere rimproverata la commissione di un reato da parte di un suo esponente e con suo vantaggio.

Siffatto requisito soggettivo s'identifica con la c.d. "*colpa da organizzazione*", intesa come **deficit organizzativo**. L'ente è ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile a causa di un assetto organizzativo non idoneo a evitare la commissione di illeciti. In altre parole, l'ente è responsabile se l'illecito è stato commesso anche in conseguenza di una struttura organizzativa ed operativa che si è rivelata negligente e difettosa nel prevenire la commissione di reati.

L'ente, quindi, non risponde se prova di essersi munito di un apparato di regole e presidi idonei a scongiurare la realizzazione del reato e che questo è stato commesso perché l'autore ha eluso fraudolentemente i presidi e le regole esistenti.

1.4. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

La condanna dell'ente per uno dei reati previsti dal decreto può comportare l'applicazione di gravi sanzioni.

In particolare, le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001 sono le seguenti:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;

- 3) la confisca;
- 4) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria viene applicata sempre in caso di condanna dell'ente e viene quantificata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota varia da un minimo di 258 euro a un massimo di 1549 euro.

Le sanzioni interdittive si applicano solo se l'ente viene condannato per uno dei reati rispetto ai quali tali sanzioni sono espressamente previste. Esse sono: l'interdizione dall'esercizio delle attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Nei casi più gravi, può essere disposto nei confronti dell'ente anche il commissariamento giudiziale, ossia la prosecuzione delle attività aziendali (o di una parte di esse) da parte di un commissario nominato dal giudice per un tempo da questi stabilito.

La confisca è disposta sempre con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire direttamente la confisca del prezzo o del profitto del reato, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni od altre utilità di valore equivalente.

Nel caso in cui venga applicata una sanzione interdittiva nei confronti dell'ente, il Giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali dal medesimo scelti e mediante affissione all'albo del Comune ove l'ente ha sede.

Nei casi più gravi le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare, prima della condanna dell'ente, così come possono essere disposti sequestri a suo carico per bloccare le somme di denaro che potranno poi essere confiscate.

1.5. Il reato commesso all'estero

L'ente è perseguito nel territorio dello Stato italiano:

- nei casi in cui l'illecito sia stato realizzato dalla persona fisica **integralmente in Italia**;
- nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso solo **parzialmente nel territorio italiano** (ossia quando in Italia siano stati realizzati alcuni segmenti della condotta di reato o si sia verificato l'evento che ne è la conseguenza).

ESEMPI:

Nel caso di corruzione di un funzionario pubblico straniero avvenuta nel suo Paese, l'ente italiano avvantaggiato da quel reato potrà essere processato in Italia se la provvista corruttiva sia stata generata in Italia; oppure se si riesca a dimostrare che in Italia sia stata assunta - da parte del board aziendale - l'ideazione del delitto poi interamente perpetratosi all'estero.

Rispetto invece ad un reato commesso **integralmente all'estero**, l'ente che abbia la propria sede principale in Italia può essere chiamato a risponderne se:

- non proceda nei suoi confronti lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- ricorrano le condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. (che individuano specifiche categorie di reati per i quali sussiste la giurisdizione italiana anche se commessi all'estero e definiscono le condizioni in presenza delle quali lo Stato italiano può procedere);
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, la richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'ente.

I presupposti previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. rendono in concreto assai difficile la perseguibilità in Italia dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, ove commessi dalla persona fisica integralmente all'estero.

1.6. La partecipazione dell'ente al procedimento penale

Il legislatore ha stabilito che la partecipazione dell'ente al procedimento penale avviene a mezzo della persona fisica che lo rappresenta legalmente, così come individuata nello statuto o nell'atto costitutivo. Il legale rappresentante dell'ente è altresì l'unico soggetto

legittimato a formalizzare la nomina del difensore dell'ente.

È, tuttavia, previsto che questo potere di rappresentanza processuale venga meno ove il legale rappresentante dell'ente sia a sua volta indagato o imputato per il reato-presupposto da cui consegue anche l'imputazione dell'ente. In questi casi, tutti gli atti processuali da lui posti in essere in nome e per conto dell'ente, *in primis* la stessa nomina del difensore, sono privi di efficacia.

Il legislatore non ha individuato rimedi per fronteggiare l'ipotesi d'incompatibilità del legale rappresentante, rimettendoli alle scelte autonome e discrezionali dell'ente. La giurisprudenza ha ipotizzato un ventaglio di soluzioni per l'eventualità in cui l'ente-imputato si trovi a non poter partecipare al procedimento col proprio rappresentante legale.

Satisloh Italy S.r.l., per superare possibili situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentante indagato/imputato in un procedimento penale 231, ha individuato la seguente soluzione:

- nel caso in cui sia indagato/imputato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione procederà a nominare il difensore di fiducia;
- nel caso in cui sia indagato/imputato l'Amministratore delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà con la nomina del difensore di fiducia;
- nel caso in cui siano indagati/imputati sia il Presidente sia l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione nominerà un legale rappresentante *ad litem*, con poteri limitati alla sola gestione del processo ed espressamente facoltizzato alla nomina del difensore della società;
- nel caso in cui, invece, risultino indagati/imputati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea nominerà un rappresentante *ad hoc*, munito di procura speciale, con poteri limitati alla sola gestione del processo, che provvederà alla nomina del difensore della società.

2. L'ESENZIONE DA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è lo strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di reati nel contesto dell'organizzazione e dell'operatività aziendale.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità qualora l'ente si sia dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, lo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, di conseguenza, di impedire l'applicazione di sanzioni a suo carico.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza - "OdV");
- c) colui che ha commesso il reato lo ha fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e offre all'ente la possibilità di andare esente da responsabilità.

La mera adozione del Modello non è tuttavia ancora sufficiente a consentire l'esonero da responsabilità, essendo altresì necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'*efficacia* del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (la cosiddetta

- “mappatura” delle attività a rischio o dei processi sensibili);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
 - c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - d) prevedere obblighi d’informazione nei confronti dell’OdV.

Il D.Lgs. 19 marzo 2023, n. 24², ha integrato la disposizione di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 introducendovi un nuovo comma 2-*bis* secondo cui il Modello deve prevedere anche i canali di segnalazione interna di cui all’art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023 citato, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e il sistema disciplinare.

Al fine di conformarsi alle prescrizioni stabilite dal citato Decreto, è stato istituito un Allegato alla Policy di Gruppo sulle segnalazioni di illeciti (cd. *Whistleblowing*), che disciplina le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza e di non discriminazione del segnalante. Il predetto Allegato è applicabile a tutte le società italiane del Gruppo.

Detto Allegato viene quindi integralmente richiamato ai fini del presente Modello Organizzativo per quanto specificamente attiene alla disciplina del canale di segnalazione interno e alle misure poste a tutela del segnalante.

La caratteristica dell’effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell’art. 7 comma 4 del D.Lgs. n. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l’eventuale aggiornamento dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;

² “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 La fonte del Modello: Le Linee Guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria (come Confindustria), rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nel mese di giugno 2021, Confindustria ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001"*, approvate dal Ministero della Giustizia, per la prima volta, in data 21 luglio 2014.

Le predette Linee Guida - anche nella loro ultima versione - si articolano in una Parte Generale e in una Parte Speciale. Nella prima parte sono approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell'organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte Speciale è invece dedicata all'approfondimento dei reati-presupposto attraverso la previsione di appositi *case study*, nonché alla trattazione dei temi di maggior interesse, venuti in evidenza negli ultimi anni.

Le Linee Guida di Confindustria indicano un percorso metodologico che può essere seguito dagli enti per la costruzione di un Modello. Le principali fasi sono le seguenti:

- individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione di un reato: si tratta della c.d. attività di mappatura del rischio (***risk assessment***), finalizzata a verificare in quale processo aziendale possano essere realizzate le fattispecie criminosi previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- istituzione di un sistema di prevenzione e controllo in grado di prevenire la commissione dei reati, dolosi e colposi, previsti dal decreto 231, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli (***gap analysis***).

In particolare, Confindustria suggerisce alcuni elementi ritenuti rilevanti per la costruzione di un adeguato sistema di prevenzione e controllo 231, quali:

- Codice Etico o di comportamento;
- sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Confindustria, inoltre, identifica alcuni principi che devono ispirare la costituzione del suddetto sistema di prevenzione e controllo, quali:

- I. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- II. applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- III. documentazione e tracciabilità dei controlli;
- IV. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per il personale in caso di violazione del Modello;
- V. individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le funzioni aziendali possono inviare periodicamente informazioni rilevanti ai fini della prevenzione degli illeciti (i cc.dd. flussi informativi).

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, Satisloh Italy S.r.l. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee Guida predisposte da Confindustria;
- delle indicazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*;
- delle indicazioni contenute nel documento redatto nel febbraio del 2019 da

Confindustria, da ABI, dal Consiglio Nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dal CNF, dal titolo *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. n. 231/2001"*;

- della dottrina e della giurisprudenza formatesi sino ad oggi.

SEZIONE SECONDA

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SATISLOH ITALY S.r.l.

1. LA SOCIETÀ

1.1. Profilo

Satisloh Italy S.r.l. (di seguito anche solo la “Società” o “Satisloh”) è una società appartenente al gruppo EssilorLuxottica S.A. (d’ora in avanti anche solo “Gruppo”), nata dalla fusione tra Essilor International S.A.S., eccellenza nell’universo delle lenti, e Luxottica Group S.p.A., *leader* nel settore dell’occhialeria.

Da un punto di vista della composizione societaria, la Società è posseduta interamente da Satisloh AG – società svizzera acquisita interamente dal Gruppo – *leader* globale nella produzione di macchine e nella fornitura di soluzioni tecnologiche nell’ambito del mercato dell’ottica di precisione e delle lenti oftalmiche.

In particolare, la Società, con sede in Settimo Milanese (MI), svolge principalmente le attività di produzione di macchinari ad alta tecnologica per il trattamento di *coating*.

1.2. Governance e struttura organizzativa

La Società ha adottato un sistema di gestione e controllo che si articola nei seguenti organi: l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una società specializzata esterna.

L’Assemblea dei Soci delibera sulle materie riservate in base allo statuto e alle norme di legge. L’Assemblea ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della Società, tra cui la nomina degli organi sociali, l’approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di tre membri ed ha la funzione di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione dei poteri riservati per legge all'Assemblea dei Soci. La rappresentanza legale della Società spetta all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri conferiti.

Il Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due membri supplenti, ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

2. ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. Finalità del Modello

Il Modello è uno strumento organizzativo di cui la Società si è dotata per prevenire la commissione di reati nello svolgimento dell'attività aziendale.

Tale scelta si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società e del Gruppo cui essa appartiene, che si esplicita in interventi ed iniziative volte a favorire la diffusione di una cultura della legalità, garantendo una gestione sana e trasparente dell'attività aziendale anche nell'ottica di prevenire la commissione di illeciti, in particolare, di natura penale.

Il Modello della Società è stato adottato la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2008 ed è stato poi successivamente aggiornato a seguito dell'introduzione di nuovi reati e integrato alla luce delle modifiche organizzative e societarie di volta in volta intervenute.

In considerazione degli interventi legislativi succedutisi nell'ultimo periodo e delle modifiche organizzative che hanno interessato di recente la Società, in conformità con quanto imposto dal D.Lgs. 231/2001, che richiede un costante aggiornamento del Modello rispetto all'evoluzione organizzativa ed operativa della società, il C.d.A. della Società ha ritenuto di procedere con la predisposizione di un nuovo e più aggiornato

Modello, adottando così la presente versione, da ritenersi sostitutiva della precedente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2025.

Segnatamente, attraverso l'adozione del proprio Modello, Satisloh intende:

- rendere noto a tutto il personale e a quanti collaborano o hanno rapporti d'affari con la Società che Satisloh ripudia e condanna nella maniera più severa condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque poste in essere in violazione della regolamentazione aziendale e dei principi di sana e trasparente gestione cui la Società ispira il proprio operato;
- informare delle gravi conseguenze che possono derivare alla Società nel caso di commissione di reati da parte del personale o di collaboratori e *partners* esterni;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della Società, mediante: **i)** il monitoraggio di tutte le aree di attività nel cui ambito può insinuarsi il rischio di commissione di uno dei reati rilevanti; **ii)** l'istituzione di protocolli di decisione e di controllo che, attraverso la descrizione di compiti e di modalità di azione, indichino ai soggetti interessati come svolgere correttamente il proprio lavoro; **iii)** la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; **iv)** l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Attraverso l'adozione del Modello, Satisloh intende dunque sensibilizzare il personale interno, così come anche i collaboratori esterni e i *partner* commerciali, ad agire sempre nel rispetto:

- delle norme giuridiche vigenti;
- delle procedure aziendali;
- dei principi di etica negli affari, nei rapporti con i colleghi, con le controparti e con le istituzioni.

L'aggiornamento del Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, cui spetta il compito di mantenerlo sempre aggiornato al panorama normativo vigente, alla struttura e all'organizzazione aziendale, nonché alle indicazioni provenienti

dalle principali associazioni di categoria (come Confindustria).

2.2. Il sistema integrato dei controlli interni

La predisposizione del Modello si basa sulla valutazione in concreto delle caratteristiche operative ed organizzative della Società.

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato dalla Società è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con la legge, lo Statuto e le disposizioni interne, nonché le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Società, delle aspettative dei propri *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- codice etico;
- struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- assetto societario e composizione del Consiglio di Amministrazione;
- procedure aziendali e istruzioni operative;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo, di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- formazione del personale.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Funzione *Internal Audit* di Gruppo, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui la Società ha la responsabilità gestionale.

I compiti dei diversi organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle eventuali violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative.

Il sistema dei controlli interni è in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

2.3. Rapporti con i soci, i sindaci e la società di revisione

Nell'esercizio delle proprie attività, la Società è solita interfacciarsi con i soci, il Collegio sindacale e la società di revisione.

A tal riguardo, si segnala come la gestione dei rapporti con detti soggetti risponde esclusivamente a criteri di trasparenza, inerenza, completezza e correttezza. Le informazioni richieste e/o trasmesse a siffatti organi sono infatti sempre complete, documentate e tracciabili.

In particolare, tutti i documenti, relativi alle riunioni dell'Assemblea o, comunque, riguardanti operazioni sulle quali i sindaci e/o i revisori sono chiamati ad esprimere un parere, sono messi a disposizione degli interessati, con ragionevole anticipo, ed è sempre garantito ai soci, ai sindaci e ai revisori il libero accesso alla contabilità aziendale e a quanto richiesto per un corretto svolgimento dell'incarico loro assegnato.

I criteri di selezione, valutazione e conferimento dell'incarico al collegio sindacale e alla società di revisione sono conformi alle disposizioni di legge. Nello specifico, la nomina di detti soggetti avviene secondo un procedimento trasparente, a garanzia tra l'altro della tempestiva e adeguata informazione sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati alla carica.

Sono inoltre vietate azioni, di qualunque natura, volte a impedire o ad ostacolare il regolare e tempestivo esercizio da parte di detti organi delle attività di controllo e vigilanza di loro competenza.

2.4. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Satisloh

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Satisloh è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La **Parte Generale** illustra i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e i principi generali della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, per poi passare a definire i criteri di funzionamento del Modello stesso: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, sino alle modalità di aggiornamento del Modello.

La **Parte Speciale** è invece il cuore del Modello Organizzativo, perché fornisce le regole di condotta e organizzazione congegnate per prevenire la commissione di reati e garantire il rispetto della liceità nello svolgimento della vita aziendale.

Essa è composta dai seguenti documenti (che ne costituiscono parte integrante):

1. il Codice Etico di Gruppo;
2. i Protocolli a presidio dei profili di rischio individuati nei processi aziendali;
3. il Regolamento di Spesa.

2.5. Il Codice Etico

Il Gruppo si è dotato di un Codice Etico che esprime i valori etici e le regole di comportamento cui si ispira la vita aziendale e che in essa devono trovare quotidiana attuazione, nella prospettiva (ma non solo) di prevenire la commissione di fattispecie criminose. Per questo motivo, il Codice Etico costituisce la base del Modello della Società.

In particolare, la funzione del Codice Etico è quella di indirizzare il comportamento di quanti operano in nome e per conto della Società, o che comunque siano in relazione con essa, al rispetto dei principi etici e dei valori assunti come fondamentali e imprescindibili all'interno della Società, quali il rispetto della legge e dell'autorità pubblica, il rispetto dei colleghi, dei terzi, del loro lavoro e della loro sicurezza, il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione e pregiudizio, l'impegno verso un'iniziativa economica più sostenibile a tutela dell'ambiente e della collettività.

2.6. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

Per questo motivo l'individuazione dei processi aziendali "sensibili" al rischio di commissione di illeciti penali è stato il punto di partenza dei lavori per la redazione del Modello di Satisloh. Si è così provveduto ad un'accurata mappatura delle attività poste in essere dalla Società, al fine di individuare se e quali rischi di reato fossero concretamente ravvisabili in ciascun settore.

In maniera analoga, si è proceduto e si dovrà procedere anche in sede di aggiornamento del Modello, che può rendersi necessario in ragione:

- dell'estensione del catalogo dei reati presupposto a nuove fattispecie prima non previste, ovvero
- di modifiche organizzate/operative, quali - ad esempio - riorganizzazione delle strutture o dei processi aziendali, o acquisizione di nuove aree di *business* o operazioni societarie.

L'obiettivo perseguito è quello di assicurare che il Modello sia sempre aderente alla reale struttura operativa/organizzativa della Società e che l'esigenza preventiva sia calibrata ai rischi di reato concretamente prospettabili.

Il Modello è stato progettato e realizzato con il supporto di primari consulenti esterni. Il lavoro si è sviluppato attraverso diverse fasi con modalità che hanno consentito di documentare, ricostruire e giustificare l'attività svolta e le ragioni delle scelte effettuate.

1 fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è proceduto innanzitutto a raccogliere la documentazione utile per comprendere la struttura e l'operatività aziendale, nonché la ripartizione dei poteri e delle competenze; a titolo esemplificativo:

- visura e organigramma della Società;

- *corpus* normativo aziendale (es. *policies*, codici di comportamento, manuali, procedure, istruzioni operative, ecc.);
- principali contratti con i terzi (es., fornitori, appaltatori, prestatori di servizi, agenzie, spedizionieri, titolari di diritti di proprietà intellettuale, ecc.);
- certificazioni ISO;
- esiti delle attività di *audit* svolte.

Il fase: identificazione dei processi a rischio

È stata effettuata la mappatura dell'attività della Società, articolata sulla base dei processi e sottoprocessi aziendali, alla quale ha fatto seguito l'analisi dettagliata di ogni attività aziendale, per verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione di ruoli e responsabilità e quindi la sussistenza o insussistenza di rischi di commissione delle ipotesi di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001.

In questo modo sono stati individuati i processi aziendali c.d. "sensibili", ossia:

- quelli nel cui ambito si è ritenuto esistente un rischio diretto di commissione di uno dei reati rilevanti.

ESEMPI

Tutti i processi aziendali che comportano un rapporto diretto con un esponente della Pubblica Amministrazione sottendono inevitabilmente il rischio di commissione di reati quali: corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di vigilanza. In questa prospettiva, processi "sensibili" sono ad esempio: la gestione degli accordi e delle convenzioni con enti pubblici, la gestione di autorizzazioni permessi e concessioni, la gestione delle visite ispettive, nonché la gestione dei rapporti con gli enti pubblici per la richiesta di finanziamenti. Sotto altro aspetto il processo di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è invece direttamente "sensibile" rispetto ai reati di omicidio e lesioni colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro; così come il processo di gestione delle tematiche fiscali e tributarie è "sensibile" rispetto al rischio di commissione di illeciti tributari.

- quelli nel cui ambito si potrebbe creare una situazione di fatto suscettibile di favorire la commissione di un reato (rischio strumentale).

ESEMPI

I processi di gestione delle sponsorizzazioni, degli incarichi professionali a terzi o degli approvvigionamenti non sottendono un rischio diretto di commissione di uno specifico reato, ma potrebbero essere strumentalizzati per favorire un'illecita distrazione di risorse finanziarie. E così, la scorretta qualificazione/selezione del beneficiario della sponsorizzazione, del professionista o del fornitore potrebbe consentire - dietro l'apparenza di un contratto lecito - l'erogazione di fondi a organizzazioni criminali, o a familiari di politici corrotti, o potrebbe costituire un escamotage per abbattere il reddito imponibile.

L'individuazione dei processi "sensibili" (come appena definiti) è stata innanzitutto effettuata mediante lo svolgimento di interviste agli esponenti della Società che operativamente agiscono nel singolo processo, avendone pertanto esperienza diretta. Le risultanze delle interviste sono documentate con analitiche verbalizzazioni, sottoposte alla verifica e all'approvazione degli intervistati e quindi conservate presso la Società.

A fronte di eventuali interventi normativi che amplino il catalogo dei c.d. reati presupposto, si dovrà procedere ad un'approfondita analisi delle singole fattispecie incriminatrici introdotte, alla luce anche dell'applicazione giurisprudenziale, per verificare se e quali rischi queste implicino per l'attività aziendale. Anche gli esiti di tali valutazioni, che potrebbero a loro volta richiedere lo svolgimento di interviste, dovranno essere compendati in documenti scritti custoditi presso la Società, così da consentire la perfetta tracciabilità del processo valutativo seguito.

In ragione dell'attività di Satisloh, si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 e precisamente:

- 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);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);

- Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*);
- Reati contro la P.A. (Artt. 24 e 25);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*octies*.1);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis*).

Ai fini dell'identificazione dei processi a rischio, sono stati valutati altresì i rapporti infragruppo. Si è quindi prestata particolare attenzione alle ragioni che hanno ispirato i contratti di *service* intercorrenti tra Satisloh e altre società del Gruppo, ai corrispettivi pattuiti ed ai sistemi di controllo sull'esecuzione dei contratti stessi.

Per quanto invece attiene alle restanti ipotesi di reato-presupposto, previste dal D.Lgs. 231/2001, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili tali da renderne ragionevolmente fondato il rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico della Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto della legge, delle indicazioni provenienti dalle autorità pubbliche, nonché al rispetto dei valori di correttezza, trasparenza, moralità e tutela della solidarietà e delle personalità dei singoli.

Per le attività che sono svolte dalle altre società del Gruppo - come accade, ad esempio, per la gestione dei sistemi informatici aziendali e delle tematiche IT e delle attività gestite dalla funzione Global Business Services, si fa espresso ed integrale rinvio ai presidi di prevenzione e controllo istituiti da dette società, nei rispettivi protocolli 231.

I processi aziendali, nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, sono i seguenti:

- gestione della contabilità generale, del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- gestione della finanza e della tesoreria;
- gestione degli adempimenti fiscali;
- gestione del magazzino e dei cespiti;
- gestione dei rapporti infragruppo;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- gestione dei diritti di proprietà intellettuale;
- tutela dell'ambiente e dell'ecosistema;
- gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- gestione della qualità dei prodotti aziendali;
- approvvigionamento di beni, servizi e consulenze;
- gestione dei rapporti commerciali con i clienti;
- gestione dei rapporti con l'Agenzia della Dogane;
- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza.

III fase: identificazione e analisi dei presidi di rischio

Una volta individuati i processi "sensibili" e le ipotesi di reato ad essi potenzialmente correlate, si è richiesto ai soggetti coinvolti nella gestione del processo di illustrare i presidi già esistenti – o perché espressamente previsti da procedure aziendali o perché comunque osservati nella prassi operativa – così da valutarne l'idoneità a governare il rischio reato individuato.

IV fase: gap analysis

Una volta acquisita la conoscenza degli ambiti di rischio (in termini di processi aziendali "sensibili" e tipologie di reato ad essi potenzialmente correlate) e dei presidi esistenti è stato possibile individuare le eventuali carenze del sistema, ossia gli ambiti di rischio non ancora adeguatamente presidiati.

Con riferimento ai processi aziendali "sensibili" ritenuti non adeguatamente presidiati, sono state identificate, con il supporto dei soggetti coinvolti nella gestione di quegli stessi processi, le cautele e gli accorgimenti ritenuti più efficaci ad evitare che lo svolgimento

dell'attività aziendale possa svolgersi in violazione della legge penale.

V fase: definizione dei protocolli

Da ultimo, è stato redatto un protocollo per ciascun processo aziendale in cui sia stata ravvisata l'ipotesi di rischio di commissione di un qualche reato.

Ogni protocollo corrisponde ad un processo aziendale, individuato nel titolo e nell'oggetto, e:

- individua i soggetti coinvolti nel processo,
- descrive sinteticamente lo svolgimento del processo e le fasi che lo compongono,
- definisce i presidi di prevenzione e controllo rilevanti per quel processo,
- contiene una serie di norme comportamentali che forniscono un'elencazione casistica ed esemplificativa di condotte da osservare o da evitare nella gestione dello specifico processo,
- contiene, infine, un paragrafo di richiamo alla tematica delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (per cui vedi più dettagliatamente *infra*).

Il protocollo è lo strumento più efficace a governare i profili di rischio insiti in un processo aziendale, perché indica principi e regole di comportamento originati dalla specifica conoscenza del processo e dei rischi ad esso afferenti. Si tratta ovviamente di norme sintetiche di alto livello.

I protocolli sono tra l'altro ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia sempre possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. I protocolli sono sottoposti all'esame preventivo dei soggetti coinvolti nella gestione dei processi, affinché forniscano la loro approvazione e/o gli eventuali suggerimenti utili ad evitare che (per quanto possibile) il rispetto del protocollo non determini un ostacolo al regolare svolgimento dell'attività.

Ciascun protocollo viene poi formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di

tutti coloro che si trovino a gestire il processo nell'ambito del quale è stato individuato il profilo di rischio.

2.7. Il Regolamento di Spesa

La necessità di definire una modalità di gestione delle risorse finanziarie coerente con il sistema preventivo descritto è stata soddisfatta mediante la predisposizione di un Regolamento di Spesa, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Regolamento di Spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari in entrata e in uscita, sia dei poteri di movimentazione e di spesa delle risorse finanziarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

Esso si pone quale obiettivo principale quello di assicurare una corretta e trasparente gestione delle risorse finanziarie che vengono impiegate in azienda e, per tale ragione, riveste un ruolo centrale nel sistema di prevenzione dei reati 231, ostacolando la commissione di molti illeciti, specie quelli di natura patrimoniale.

2.8. Destinatari

Il Modello Organizzativo è rivolto:

- a tutti coloro che operano in nome e per conto Satisloh;
- e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi allegati devono dunque essere rispettate dai membri degli organi sociali e da tutto il personale aziendale, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità che saranno indicate nei paragrafi successivi.

Il rispetto del Modello è richiesto anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino i collaboratori esterni, i consulenti esterni ed i *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nei protocolli specificamente inerenti

all'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. L'Organismo di Vigilanza: ruolo e requisiti

Come si è già avuto modo di anticipare, affinché l'ente possa andare esente da responsabilità è necessaria, oltre all'adozione del Modello, anche l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza" (c.d. "OdV").

L'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001, definisce l'OdV come un organo interno alla società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, chiamato a svolgere il duplice compito di:

1. vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
2. curarne l'aggiornamento.

Muovendo da tale previsione normativa, e anche alla luce dell'intervenuta elaborazione giurisprudenziale, le Linee Guida di Confindustria hanno individuato i tre requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza a garanzia della sua funzione.

- i. *Autonomia e indipendenza.* L'OdV non deve subire alcun tipo di interferenza o condizionamento da parte degli altri organi e delle strutture aziendali. Per tale ragione, nell'organizzazione gerarchica, l'OdV si colloca in posizione elevata e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. All'OdV non debbono essere assegnati compiti operativi e non deve essere coinvolto nella vita aziendale e nelle scelte strategiche e gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.
- ii. *Professionalità.* Il componente/i dell'OdV devono presentare un profilo e un'esperienza professionali adeguati alle funzioni di controllo che sono chiamati a svolgere e che necessitano di competenze di carattere aziendalistico, oltre che giuridico.
- iii. *Continuità di azione.* L'OdV deve essere un referente costante per tutti i Destinatari

del Modello, a sua volta destinatario e propulsore di scambi informativi con la società ed i suoi organi, garantendo così una costante vigilanza sull'efficacia ed il rispetto del Modello, nonché sulla sua adeguatezza e il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è nominato e incaricato dal Consiglio di Amministrazione. A seconda delle dimensioni della società, dell'attività svolta e della complessità dell'organizzazione aziendale, è possibile che l'OdV abbia composizione monosoggettiva oppure collegiale, purché in ogni caso l'Organismo nel suo complesso soddisfi i tre requisiti appena ricordati.

I componenti nominati, nonché quelli che in futuro saranno chiamati a sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti vengono accertate una prima volta in sede di nomina e poi periodicamente durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resta in carica.

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

1. la condanna (anche non definitiva) per uno dei reati previsti nel Decreto 231;
2. la condanna (anche non definitiva) ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Sempre al fine di preservare l'autonomia ed imparzialità dell'Organismo, vengono qui di seguito definite alcune regole generali.

Durata in carica. La durata in carica dell'OdV viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione, di norma nelle termie di 3 anni. Se il singolo componente riveste anche una carica sociale, cesserà dalla carica di membro dell'OdV contestualmente alla cessazione (o alla rinuncia) della carica sociale rivestita, ove intervenga prima della scadenza fissata dal Consiglio di Amministrazione, quale componente dell'OdV. Il singolo componente cessa, inoltre, di essere membro dell'OdV per rinuncia o per revoca.

Revoca dell'incarico. Durante il periodo di carica l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV può essere disposta *esclusivamente* per ragioni connesse a gravi e comprovati inadempimenti del mandato, o per il sopravvenire di cause di decadenza. La revoca deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con comunicazione preventiva al Collegio Sindacale.

Compenso. Ciascun membro dell'OdV riceve un compenso definito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Durante il periodo di carica tale compenso non può essere revocato, né subire variazioni, se non quelle eventualmente determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

Budget. Per assolvere in modo pieno e autonomo ai propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che gli consente di svolgere l'incarico senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli aspetti operativi ed organizzativi l'OdV provvederà ad adottare un proprio Regolamento.

3.2. L'Organismo di Vigilanza di Satisloh

Alla luce delle considerazioni che precedono, Satisloh ha scelto di nominare un OdV collegiale composto da un esponente della Funzione *Internal Audit* di Gruppo e da un membro del Collegio Sindacale.

La scelta di un esponente della Funzione *Internal Audit* di Gruppo, già investita del compito istituzionale di vigilare sul sistema complessivo dei controlli interni e sulla gestione dei rischi, garantisce adeguata professionalità e competenza nella verifica costante della gestione dei rischi aziendali, rilevanti anche ai fini delle fattispecie di cui al D.Lgs. 231/2001.

La scelta di un sindaco si spiega, invece, con l'esigenza di individuare un soggetto che conosca la specifica realtà aziendale della Società e sia in grado di assolvere ai compiti di vigilanza dell'OdV, alla luce delle proprie specifiche competenze.

Con particolare riferimento al requisito dell'indipendenza, è importante evidenziare come, in virtù della soluzione anzidetta, tutti i membri dell'OdV risultino dunque estranei a qualsivoglia funzione operativa.

Inoltre, la scelta di affidare le funzioni di OdV ad un membro del Collegio Sindacale e a un esponente della Funzione *Internal Audit* assicura un coordinamento tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno, nell'ottica di una *compliance* integrata.

I componenti nominati, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, devono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta richieste sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica.

L'OdV eleggerà al proprio interno, alla prima seduta, il Presidente.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza dell'attuazione del Modello e del suo effettivo funzionamento, nonché delle esigenze di aggiornamento e/o implementazione, è fondamentale che l'OdV disponga di un canale comunicativo con la realtà aziendale.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di individuare anche dei Referenti dell'OdV, individuati nei Responsabili delle Funzioni preposte alle attività sensibili e cioè in coloro che hanno la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati 231.

I Referenti rappresentano un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra

l'OdV e le singole unità aziendali nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio. In tal senso, l'istituzione dei Referenti costituisce il miglior strumento per verificare l'efficace attuazione del Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento effettivo delle attività aziendali da loro presidiate.

Ciascun Referente individuato è quindi tenuto a riferire all'OdV, al fine di meglio consentire a detto organo il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di quello di un costante adeguamento del Modello.

3.3. Definizione di compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Così definite le caratteristiche e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, si tratta ora di definirne le funzioni.

Al riguardo, il legislatore ha attribuito all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Le Linee Guida di Confindustria hanno dunque descritto come segue i compiti che l'OdV è chiamato a svolgere:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ossia sulla coerenza tra le scelte comportamentali dei destinatari e le regole sancite;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- monitorare la tenuta nel tempo dei predetti requisiti di funzionalità ed adeguatezza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello laddove se ne ravvisi la necessità, suggerendo gli interventi di volta in volta necessari alle competenti strutture aziendali e verificando poi l'attuazione e l'efficacia delle soluzioni adottate.

Nello specifico, l'OdV della Società svolge i seguenti compiti:

- monitora l'evoluzione della normativa di riferimento (es. introduzione di nuove

ipotesi di reato presupposto);

- monitora le modifiche organizzative e operative della Società (es. avvio di nuovi *business*, acquisizione/dismissione di rami d'azienda, ecc.);
- riceve ed esamina i flussi informativi e ne valuta il contenuto;
- riceve e valuta le segnalazioni di possibili violazioni inoltrate in conformità alla *Policy Whistleblowing*;
- conduce le indagini interne volte all'accertamento delle violazioni segnalate e/o di fatti integranti uno dei reati di cui al Decreto 231;
- riferisce periodicamente, e comunque all'occorrenza, agli organi aziendali in merito all'attività svolta;
- con riferimento alle violazioni accertate, propone al Vertice Aziendale e alle funzioni aziendali competenti gli interventi ritenuti più opportuni quali ad esempio:
 - l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti degli autori delle condotte illecite;
 - ogni altra iniziativa necessaria all'adeguamento del Modello, delle procedure e delle prassi in conseguenza delle violazioni verificatesi;
- vigila sulla diffusione del Modello e sulla formazione dei destinatari, secondo le modalità che saranno indicate nel prosieguo;
- verifica l'attuazione e la funzionalità delle iniziative proposte.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione e agli archivi aziendali, senza necessità di autorizzazioni o consensi.

Inoltre, l'OdV può avvalersi, all'occorrenza, di consulenti interni ed esterni, individuandoli in ragione delle esigenze del caso di specie; più precisamente, l'OdV, al fine di svolgere appieno le proprie funzioni, può:

- chiedere il supporto delle Funzioni interne all'azienda e/o al Gruppo (es. *Internal Audit*, *Legal*, *Internal Control*, *Risk Management* e *Compliance*);
- incaricare consulenti esterni per le specifiche competenze che ritiene opportune.

È altresì nella facoltà dell'OdV specificare le modalità della propria azione all'interno del proprio Regolamento; a detto documento si fa quindi espresso ed integrale rinvio per ogni dettaglio.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate dalle strutture aziendali, ferma restando la vigilanza che il Consiglio di Amministrazione espleta sull'adeguatezza del suo intervento, pur rimanendo l'organo amministrativo responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

3.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza da e verso gli organi di governo e controllo societario

La previsione di un riporto diretto dell'OdV nei confronti degli organi di governo e controllo societario è garanzia di autonomia e indipendenza per l'OdV stesso. Per questa ragione l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Più in dettaglio, l'OdV presenta con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione scritta con la quale riferisce in merito allo stato sull'attuazione del Modello, con particolare riguardo agli esiti dell'attività di vigilanza svolta nel periodo di riferimento e agli interventi ritenuti opportuni per l'implementazione del Modello, nonché il piano delle verifiche previste per il periodo successivo.

Al di fuori di queste occasioni, l'OdV può chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che lo ritenga necessario od opportuno per il perseguimento dei propri obiettivi istituzionali. Ha, inoltre, la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

L'OdV definisce nel proprio Regolamento le modalità di comunicazione con gli organi

societari.

3.5. Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, inoltre, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, dei Ministeri, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

A tal fine, è istituito un obbligo di riporto funzionale a carico dei Referenti dell'OdV, i quali, con le periodicità qui di seguito indicate, sono tenuti a riportare all'OdV:

- con cadenza semestrale sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), secondo le modalità tracciabili concordate con l'OdV;

- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità del flusso informativo all'OdV da parte dei Referenti possono essere normate più in dettaglio dallo stesso OdV.

Ciascun Referente valuta, in relazione alla complessità dell'attività svolta, se identificare un soggetto con il compito di supportarlo nell'adempimento delle proprie responsabilità inerenti all'attuazione del Modello per la parte di competenza.

Inoltre, gravano sugli organi sociali e su tutto il personale della Società obblighi informativi verso l'OdV. In particolare, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Analogamente, il personale è tenuto a riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

L'OdV stabilisce nel suo Regolamento le modalità di relazione con i diversi organi di controllo, nell'ambito del principio generale di acquisizione delle informazioni utili in relazione ai compiti e agli obiettivi dello stesso OdV.

Infine, è previsto un canale di *reporting* verso l'OdV da parte della Funzione *Internal Audit* di Gruppo, che dovrà fornire un'informativa volta a segnalare l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie verifiche.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni comunque raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite,

anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

3.6. Segnalazione di violazioni

La Società ha istituito una serie di canali attraverso i quali sia destinatari del Modello sia soggetti terzi possono effettuare segnalazioni di violazioni, anche solo sospette.

In particolare, gli strumenti per effettuare le segnalazioni e la relativa gestione sono illustrati nella *Group Reporting Policy (Whistleblowing)*, che è stata di recente integrata con un Allegato, al fine di meglio definire alcuni specifici aspetti previsti dal D.Lgs. n. 24/2023. La *Policy* di Gruppo, unitamente al menzionato Allegato, viene qui integralmente richiamata per ogni dettaglio.

Tutte le modalità di esecuzione e gestione delle segnalazioni previste dalla Società garantiscono la riservatezza per i segnalanti, anche allo scopo di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti degli stessi.

L'OdV viene informato dalla Funzione *Compliance* di Gruppo delle segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni del Modello Organizzativo e/o che possono integrare reati 231 e, con il supporto della Funzione *Internal Audit*, può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e alle indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, si valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

In caso di segnalazioni infondate, le stesse vengono prontamente archiviate.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, la Funzione *Internal Audit* - d'intesa con i membri dell'OdV - provvede a darne comunicazione alla Funzione Risorse Umane affinché quest'ultima attivi il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), la Funzione *Internal Audit*, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, provvede a dare tempestiva comunicazione dei fatti segnalati

ai seguenti soggetti: i) al vertice della Società, al fine di consentire a questi una valutazione circa le iniziative da assumere (es. denuncia del fatto illecito, ecc.); ii) alla funzione Risorse Umane per l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate.

Gli stessi membri dell'OdV promuovono altresì ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Il rispetto delle previsioni procedurali e comportamentali contenute o richiamate nel Codice Etico e nel Modello è obbligatorio per tutti i Destinatari.

Il Modello costituisce, pertanto, un sistema di regole cogenti, la cui violazione può determinare delle conseguenze sanzionatorie di natura disciplinare in capo al contravventore. L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicato.

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello è una componente imprescindibile dell'efficace attuazione del Modello stesso, richiamata come tale dall'art. 6, commi 2, lett. e) *et 2-bis*, nonché dall'art. 7, comma 4, lett. b), D. Lgs. 231/2001.

Satisloh ha, quindi, istituito un sistema disciplinare specifico, rispettoso del principio di tassatività, così da poter preventivamente individuare con chiarezza le norme comportamentali che debbono essere osservate e le sanzioni che possono conseguire alla loro violazione.

4.1. Condizioni

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i Destinatari ogni qual volta siano accertate condotte (attive od omissive) non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico. Tali comportamenti, tenuti in violazione delle regole comportamentali aziendali, integrano illeciti disciplinari.

A titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare:

1. la violazione delle norme comportamentali descritte nel Codice Etico;
2. la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello (ad esempio: omissione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV ovvero trasmissione di informazioni inesatte o incomplete; mancato assolvimento dell'obbligo formativo, ecc.);

3. la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati o richiamati nella Parte Speciale del Modello;
4. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli ed all'Organismo di Vigilanza, ovvero ogni altra condotta idonea a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
5. la commissione degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/23 (c.d. *whistleblowing*) in tema di segnalazione di violazioni, ossia:
 - a. commettere ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione, violare l'obbligo di riservatezza nei confronti del segnalante, del segnalato, dell'oggetto e dei contenuti della segnalazione;
 - b. non istituire canali di segnalazione, non adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o provvedere in maniera difforme rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 24/23), non provvedere alla verifica ed all'analisi delle segnalazioni ricevute;
 - c. effettuare segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o calunnia;
6. ogni condotta che possa esporre la Società al rischio di indagini e/o contestazioni ai sensi del Decreto 231.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi:

- i. di proporzionalità, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto/fatto contestato;
- ii. del contraddittorio, assicurando sempre il coinvolgimento del soggetto interessato nel procedimento a suo carico.

Le sanzioni disciplinari conseguono all'accertato mancato rispetto delle previsioni del Modello sicché:

- si aggiungono alle eventuali sanzioni penali che potranno essere irrogate dall'Autorità Giudiziaria nei confronti di chi, eludendo fraudolentemente il Modello, abbia commesso un fatto di reato;

- possono essere irrogate anche nel caso in cui la violazione del Modello non abbia integrato uno specifico fatto di reato.

È, inoltre, sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello medesimo.

4.2. Apparato sanzionatorio.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.

La commissione da parte di operai, impiegati e quadri dipendenti di un illecito disciplinare di cui al par. 4.1, potrà comportare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo e dalle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro:

- (a) il rimprovero verbale;
- (b) il rimprovero scritto;
- (c) la multa
- (d) la sospensione
- (e) il licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui alle lettere (a), (b), (c) e (d) saranno adottate in caso di violazioni che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento.

La sanzione di cui alla lettera (e) potrà, invece, essere adottata:

- nei confronti dei dipendenti colpevoli di violazioni che siano così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto;
- in caso di recidiva di violazioni che abbiano comportato l'adozione di una delle sanzioni di cui alle lettere (a), (b), (c) e (d), nei modi e con i tempi previsti dal Contratto Collettivo applicabile;
- qualora la finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

Misure nei confronti dei dirigenti

La commissione da parte dei dirigenti della Società delle violazioni di cui al par. 4.1. potrà determinare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo e dalle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

In aggiunta a quanto precede, il personale dirigenziale - in caso di accertamento delle violazioni di cui al punto 4.1 ovvero di omessa o inadeguata vigilanza sui sottoposti e/o di mancata tempestiva informazione all'Organo competente delle violazioni da quest'ultimi commesse - potrà essere anche sospeso a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il suo diritto alla retribuzione, nonché - sempre in via provvisoria e cautelare (e comunque per un periodo non superiore a tre mesi) - adibito ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 Codice Civile.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori.

La commissione da parte degli amministratori della Società delle violazioni di cui al par. 4.1 potrà determinare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'applicazione di sanzioni disciplinari differenti, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto in essere.

Segnatamente, i provvedimenti disciplinari applicabili sono i seguenti:

- (a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- (b) la revoca delle deleghe;
- (c) la decurtazione degli emolumenti all'amministratore senza deleghe;
- (d) la convocazione dell'assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti), nei confronti dell'Amministratore delegato che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la decurtazione degli emolumenti, nei confronti dell'Amministratore senza deleghe che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- l'Assemblea adotti il provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'Amministratore che:
 - nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di

concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393, c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei sindaci

La commissione da parte dei membri del Collegio Sindacale delle violazioni di cui al par. 4.1 potrà determinare - in caso di positivo accertamento, a seguito di istruttoria - l'applicazione, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto in essere, dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- (a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- (b) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- (c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
 - adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel

Modello o con il Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- l'Assemblea adotti il provvedimento di revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che:
 - nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3, c.c., l'azione di responsabilità nei confronti del componente del Collegio Sindacale.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi, consulenti esterni e partners commerciali.

I contratti stipulati con i Destinatari non rientranti nelle categorie ora richiamate (quali, ad esempio, i lavoratori autonomi, i consulenti esterni, i *partners* commerciali, le agenzie per il lavoro, gli appaltatori di servizi) devono contenere apposite clausole di conoscenza dei contenuti del Decreto 231, nonché del Modello adottato da Satisloh e del Code of Conduct del Gruppo, con impegno del contraente ad attenersi nell'esecuzione del rapporto contrattuale e facoltà per la Società di recedere o risolvere il contratto in caso di violazioni della clausola.

Resta fermo il diritto di Satisloh di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza delle citate violazioni, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto 231.

I contenuti di dettaglio delle clausole sono definiti in ragione della qualifica della controparte, del suo operare o meno sul territorio nazionale, della natura e dell'oggetto della prestazione dedotta in contratto.

Sanzioni per le violazioni dell'art. 21, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. whistleblowing)

La commissione di ritorsioni nei confronti del segnalante, l'ostacolo alla segnalazione, la violazione dell'obbligo di riservatezza, l'inoltro di segnalazioni che integrino i reati di diffamazione o di calunnia ed ogni altra condotta di cui all'art. 21, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023 determina a carico del responsabile - a seconda del suo inquadramento - l'irrogazione delle sanzioni previste nei paragrafi che precedono. Nel caso in cui il responsabile sia un membro dell'OdV l'accertamento di tali condotte è causa di revoca dell'incarico.

4.3. Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

La funzione Compliance, se del caso unitamente all'OdV e alla funzione Internal Audit in caso di segnalazioni rilevanti ai fini 231, conduce le indagini in merito alle notizie di violazioni del Codice Etico e del Modello pervenute attraverso i canali whistleblowing. Laddove la segnalazione risulti fondata, la funzione Compliance, unitamente all'OdV per casistiche rilevanti ai fini 231, informa la Funzione Risorse Umane che apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità previste per legge.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'OdV è, dunque, condotta dalla funzione aziendale sopra indicata.

Qualora la violazione dovesse poi rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicare all'OdV.

Viceversa, la fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è condotta:

- dalla Funzione Risorse Umane per le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali;

- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai sindaci.

Resta infine inteso che, nel caso in cui le violazioni al Modello e/o del Codice Etico fossero rilevate una volta che i premi, gli incentivi o i bonus fossero già stati pagati, la società avrà il diritto di recuperare le somme già percepite, secondo una percentuale commisurata alla gravità della violazione accertata.

5. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo non può essere inteso in senso meramente documentale e statico.

Al contrario, proprio il soddisfacimento della finalità di prevenire in maniera idonea ed efficace condotte illecite impone che il Modello, quale effettivo presidio di autodisciplina ed autocontrollo, sia uno strumento dinamico, capace di adeguarsi alla mutevolezza dell'operatività aziendale e ai cambiamenti della normativa.

È, quindi, indispensabile prevedere le modalità attraverso le quali il Modello debba essere non solo adottato, ma anche modificato, integrato e aggiornato.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, anche il potere di aggiornare il Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante propria delibera.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale soltanto di alcuni protocolli, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è attribuito al Consiglio di Amministrazione il potere di procedere all'adozione delle nuove regole.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti ritenuti necessari od opportuni e verificandone poi la modalità di adozione.

6. LA FORMAZIONE DEI DESTINATARI E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata formazione e il costante aggiornamento dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti coloro che operano all'interno della Società, nonché i *partners* ed i collaboratori esterni che concorrono al perseguimento dello scopo aziendale sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono ottenere con l'adozione del Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso realizzarli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

6.1. Informazione e formazione del personale

Satisloh, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali in coordinamento con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede la diffusione, tramite pubblicazione sul sito del Gruppo, del Modello Organizzativo (Parte Generale) e dei relativi aggiornamenti a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nonché ai collaboratori esterni e ai *partner* commerciali. Inoltre, sono previsti i seguenti canali di comunicazione: (i) in fase di assunzione, la Funzione Risorse Umane promuove nei confronti dei neo-assunti l'informativa relativa al Modello e al Codice Etico; (ii) possibilità di accesso ad una sezione della *Intranet* aziendale appositamente dedicata al D. Lgs. 231/2001, in cui i dipendenti possono consultare il Modello completo di Parte Generale e protocolli allegati.

Per quanto invece concerne la **formazione**, il Consiglio di Amministrazione, d'intesa con l'OdV, provvede a garantire la divulgazione dei contenuti del Modello, del Codice Etico e della normativa di riferimento a tutti i soggetti che operano per conto della Società, nonché ad informare gli stessi degli aggiornamenti normativi ed organizzativi nel frattempo sopravvenuti. In particolare, l'attività formativa è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano.

I momenti formativi sopra descritti saranno formalizzati e opportunamente documentati nei confronti dell'OdV.

Qualora emerga la necessità di chiarimenti o approfondimenti, è possibile rivolgersi ai Referenti dell'OdV e, se necessario, alla Funzione *Internal Audit* di Gruppo.

La Società, infine, promuove la conoscenza e l'osservanza dei principi espressi nel Modello e nel Code of Conduct del Gruppo anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori, i clienti ed i fornitori, ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti per la consultazione.

Allegati

- 1) Codice Etico;
- 2) Group Reporting Policy (*Whistleblowing*)
- 3) Contabilità, bilancio, finanza e tesoreria;
- 4) Gestione degli adempimenti fiscali;
- 5) Gestione degli adempimenti doganali;
- 6) Approvvigionamento di beni e servizi;
- 7) Selezione, assunzione e gestione del personale;
- 8) Gestione delle tematiche ambientali;
- 9) Gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 10) Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- 11) Gestione della proprietà intellettuale;
- 12) Gestione della qualità;
- 13) Gestione dei rapporti commerciali con i clienti;
- 14) Aree sensibili e referenti;
- 15) Regolamento di spesa;
- 16) Appendice normativa.