



SIKUEL SRL

Sede Legale in Ragusa (RG), Via Mariano Rumor, 8 97100

Numero REA VA – 101289, P.IVA e C.F. 01201690888

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

PARTE GENERALE

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC o Modello) di Sikuel S.r.l. è stato redatto in attuazione degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8.06.2001 n. 231.

Il Modello è stato oggetto di prima approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Società con delibera del 31 marzo 2022 e viene attuato e aggiornato attraverso la sua progressiva implementazione da parte dello stesso Consiglio di amministrazione e dell’Organismo di Vigilanza in data 8 ottobre 2024.

Il Modello costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal citato D. Lgs. n. 231/2001.

Sono vietati la riproduzione e l’utilizzo, anche parziale, del presente documento se non espressamente autorizzati dalla Società.

Aggiornamento del 08/10/2024

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Prima adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di amministrazione	31/03/2022
2.0	Aggiornamento catalogo reati	08/10/2024



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

Parte Generale

INDICE

DEFINIZIONI	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	9
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	9
1.2 I C.D. REATI PRESUPPOSTO	10
1.3 I SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DISCIPLINA DEL DECRETO.....	10
1.4 L'INTERESSE ED IL VANTAGGIO	11
2. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO.....	11
2.1 LA SANZIONE PECUNIARIA	12
2.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE	12
2.3 LA CONFISCA	13
2.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA.....	14
2.5 LE SANZIONI PREVISTE PER I DELITTI TENTATI	14
2.6 LE OPERAZIONI STRAORDINARIE	14
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
3.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	14
3.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	16
3.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE	17
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1 COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.3 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA	20
4.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE	20
4.5 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
5. SIKUEL S.R.L.	21
5.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CORPORATE GOVERNANCE	21
5.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SIKUEL.....	22
5.3 IL CODICE ETICO	23
5.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	23
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SIKUEL	24
6.1 I DESTINATARI DEL MODELLO	24
6.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	25
6.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	26
6.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE.....	26
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SIKUEL	27

7.1	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL’O.D.V.....	27
7.2	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’O.D.V.....	28
7.3	SEGNALAZIONI RISERVATE (“WHISTLEBLOWING”).....	29
8.	INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	29
8.1	LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	29
8.2	L’INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI	31
8.3	L’AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	31
9.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	32
9.1	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	32

Allegati:

Allegato A – Catalogo reati presupposto

Allegato B – Sistema sanzionatorio

Allegato C – Statuto dell’Organismo di Vigilanza

DEFINIZIONI

Aree a rischio	Le aree di attività di Sikuel S.r.l. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Sikuel S.r.l.
Codice Etico	Il Codice Etico del Consorzio Maggioli adottato ed approvato dal Consiglio di amministrazione di Sikuel S.r.l. in data 15/02/2024 e che esprime i principi etico-comportamentali ai quali si ispira il sistema di prevenzione dei reati. Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni riferimento al Codice Etico si intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento ivi previste la cui inosservanza può portare (o risulta strumentale) alla commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto
Collaboratori	Qualunque soggetto che abbia in essere con Sikuel S.r.l. rapporti di collaborazione – anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione – di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
Consiglio di amministrazione o Organo Amministrativo	Il Consiglio di amministrazione di Sikuel S.r.l. ed i suoi componenti
Consulenti	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Sikuel S.r.l. in forza di uno specifico mandato o di qualsiasi altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
Decreto o D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto 231	Il Decreto Legislativo 8.06.2001 n. 231, così come successivamente modificato e integrato
Destinatari	Tutti quei soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto 231 quali – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, gli Agenti, i Collaboratori ed i Partner, nonché tutti coloro che operano su mandato della Società e che – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell’interesse della Società medesima
Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Sikuel S.r.l., ivi compresi i Dirigenti
Ente	Termine con cui il D. Lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso

Fornitori	I fornitori di beni o servizi di Sikuel S.r.l. che non rientrano nella definizione di Partner
Incaricato di pubblico servizio	Ai sensi dell'art. 358 C.p., colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio
Linee Guida	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" predisposte da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.
Maggioli o Controllante	Si intende Maggioli S.p.A., con sede legale in Santarcangelo di Romagna (RN) via del Carpino 8, che detiene il 70% delle quote sociali della Società
Maggioli AFC	Si intende l'Ufficio Contabilità Partecipate di Maggioli S.p.A.
Maggioli HR	Si intende la Direzione HR Politiche Retributive e Payroll di Maggioli S.p.A.
Maggioli Legal	Si intende l'Ufficio Legale di Maggioli S.p.A.
Modello o Modello Organizzativo o MOGC	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Sikuel S.r.l. ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati.
Organi Sociali	Il Consiglio di amministrazione e i suoi componenti
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	L'Organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in Sikuel S.r.l., nonché al relativo aggiornamento.
Parte Generale	La sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'O.d.V., nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura societaria di Sikuel S.r.l.
Parte Speciale o Parti Speciali	Le sezioni del Modello dedicate espressamente ai c.d. Reati Presupposto identificati come rilevanti per l'attività di Sikuel S.r.l., nelle quali vengono descritte le specificità dei Reati stessi, le Aree e le Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione degli stessi adottate dalla Società, nonché le attività di controllo e monitoraggio poste in essere dall'O.d.V. di Sikuel S.r.l.
Partner	Qualsiasi controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale Sikuel S.r.l. ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato

<p>Pubblica Amministrazione o P.A.</p>	<p>L'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora organismi di diritto pubblico (concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico.</p>
<p>Pubblico Ufficiale</p>	<p>Ai sensi dell'art. 357 C.p., colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria, amministrativa o di controllo.</p>
<p>Reati Presupposto o Reati</p>	<p>Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231. Il Modello Organizzativo di Sikuel S.r.l. include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del Modello.</p>
<p>Sikuel Srl</p>	<p>Sikuel Srl, avente sede legale in Ragusa (RG), Via Mariano Rumor 8, 97100, iscritta alla Camera di Commercio Sud Est Sicilia</p>
<p>Sistema di Controllo Interno</p>	<p>L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da Sikuel S.r.l. ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali</p>
<p>Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")</p>	<p>L'insieme di norme, procedure e strumenti organizzativi sviluppati ed adottati ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e finalizzati alla definizione e all'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza idonea – ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto 231 – a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3 C.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro</p>
<p>Società</p>	<p>Si intende Sikuel Srl, con sede legale in legale in Ragusa (RG), Via Mariano Rumor 8, 97100, iscritta alla Camera di Commercio Sud Est Sicilia</p>
<p>Soggetti Apicali</p>	<p>Le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto di Sikuel S.r.l. pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto 231, sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa</p>
<p>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</p>	<p>Le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali, così come individuate negli artt. 5, comma 1 lett. b) e 7 del Decreto 231</p>
<p>TUSL</p>	<p>Il Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008 e successive modifiche ed integrazioni</p>

Violazione	La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Protocolli, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; nonché l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli, ovvero richiesti dalla legge, che esponga Sikel S.r.l. anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001
------------	--

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 8.06.2001 n. 231 – emanato in attuazione della Legge Delega 29.09.2000 n. 300 – ha per la prima volta introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, con ciò rivoluzionando definitivamente il tradizionale principio secondo cui *societas delinquere non potest*¹.

Il Decreto (con tutte le sue successive modifiche ed integrazioni), infatti, stabilisce e regola un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche – formalmente definita come amministrativa, ma in realtà sostanzialmente penale – che si aggiunge e si affianca alla responsabilità della persona fisica autrice materiale di uno dei c.d. Reati Presupposto e che mira a coinvolgere nella punizione dello stesso anche gli Enti ed il loro patrimonio.

Il fondamento di una tale forma di responsabilità risiede nel concetto di *“colpa di organizzazione”*, nel senso che l’Ente è chiamato a rispondere dell’illecito dipendente dal reato se e nella misura in cui abbia omesso di dotarsi di un’organizzazione interna in grado di impedirne efficacemente la realizzazione (o, comunque, di ridurre sensibilmente una tale possibilità), ovvero sia qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo e di adeguate procedure operative per lo svolgimento delle attività sociali a maggior rischio di commissione di uno qualsiasi dei predetti Reati Presupposto previsti dal Decreto 231².

Questo nuovo tipo di responsabilità, tuttavia, sussiste unicamente in presenza di determinate condizioni: (a) solo in relazione a reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto 231 e solo se (b) tali reati sono stati commessi da specifiche categorie di soggetti, (c) nell’interesse o a vantaggio della Società.

L’articolo 4 del Decreto 231 precisa inoltre che, nei casi ed alle condizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli Enti che hanno nel territorio dello Stato la loro sede principale possono essere chiamati a rispondere anche per i reati commessi all’estero, a condizione che nei loro confronti non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

¹ Tale novità si inserisce in un più ampio processo legislativo di adeguamento della normativa nazionale ad alcune fondamentali Convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dal nostro Paese. Il riferimento è, in particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 sulla *“tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee”*, alla Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 sulla *“lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea”* ed alla Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla *“lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”*.

² *«Il fondamento della responsabilità dell’ente è costituito dalla colpa di organizzazione, essendo tale deficit organizzativo quello che consente la piena ed agevole imputazione all’ente dell’illecito penale»* (così, da ultimo, Cass. Sez. VI, 15.06.2022 n. 23401, ma v. anche Cass. Sez. IV, 15.02.2022 n. 18413).

1.2 I c.d. Reati Presupposto

È bene fin da subito precisare che il D. Lgs. n. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle già esistenti e previste dalla legge per le persone fisiche, ma ne estende la responsabilità – per le ipotesi tassativamente indicate (c.d. Reati Presupposto) e secondo la disciplina ivi prevista – anche agli Enti ai quali le persone fisiche sono funzionalmente riferibili.

Il Decreto 231 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni) che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei soggetti indicati all'art. 5.

L'elenco è costantemente aggiornato ed ampliato dal Legislatore. Si rende pertanto necessaria una costante verifica circa l'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello, rispetto all'eventuale introduzione nel *corpus* del Decreto di ulteriori reati dalla cui realizzazione può astrattamente discendere la responsabilità dell'Ente.

L'Allegato A del presente Modello riporta, nel dettaglio, tutte le fattispecie di reato contemplate dalla normativa, suddivise per categoria.

1.3 I soggetti sottoposti alla disciplina del Decreto

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto 231 associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto dalla Società stessa.

In particolare, l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 individua:

- al comma 1, lett. a) i c.d. Soggetti Apicali, cioè coloro *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria funzionale”* ed
- al comma 1, lett. b) tutti gli altri soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti Soggetti Apicali.

Con riferimento a coloro *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente”*, Il Legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni *“di fatto”*, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non derivano dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o dalla documentazione ufficiale della Società (es. deleghe o procure), ovvero non sono da questa immediatamente desumibili.

In ogni caso, posto che la responsabilità dell'Ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella dell'autore materiale del c.d. Reato Presupposto ed è del tutto autonoma rispetto a questa, l'Ente può essere chiamato a rispondere dell'illecito anche qualora l'autore del c.d. Reato Presupposto non sia stato identificato o non sia imputabile, nonché nel caso in cui questo si estingua per una causa diversa dall'amnistia (v. art. 8 D. Lgs. n. 231/2001).

1.4 L'interesse ed il vantaggio

Perché scatti la responsabilità amministrativa dell'Ente è infine necessario che il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Con "interesse" ci si riferisce alla finalità della condotta illecita, la quale deve essere stata realizzata allo scopo di portare un beneficio alla Società, a prescindere però dall'effettivo conseguimento di quel beneficio. Il concetto di "vantaggio", invece, richiede necessariamente il conseguimento di una qualche utilità da parte dell'Ente, indipendentemente dal fine perseguito dal reo³.

I due requisiti sono certamente cumulabili, ma è sufficiente la sussistenza di uno solo di questi per poter delineare la responsabilità 231 dell'Ente.

È importante, tuttavia, evidenziare che – ai sensi dell'art. 5, comma 2 del Decreto 231 – la Società non risponde del c.d. reato presupposto se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁴. Se però un interesse dell'Ente – per quanto parziale o marginale – è comunque riscontrabile, allora l'illecito dipendente dal reato si configura ugualmente, anche qualora non si concretizzi alcun concreto vantaggio per l'Ente stesso (il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria).

Al riguardo, si osservi infine che rispetto ai reati colposi (omicidio e lesioni) posti in essere con violazione della normativa antinfortunistica – al fine di non svuotare di contenuto la previsione normativa che li ha inseriti nel novero di quelli astrattamente in grado di fondare una responsabilità dell'Ente (v. art. 25 *septies* del Decreto) – l'interesse ed il vantaggio devono essere necessariamente valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato e non già rispetto all'evento, posto che la morte o le lesioni del lavoratore difficilmente possono esprimere l'interesse dell'Ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. Al contrario, se ci si riferisce alla condotta inosservante delle norme cautelari, appare allora chiaro come l'interesse o il vantaggio della Società ben potrebbero ravvisarsi nel risparmio dei costi per la sicurezza, nell'aumento della velocità di esecuzione di determinate prestazioni, ovvero sia nell'incremento della produttività derivante dall'omissione dei necessari presidi antinfortunistici⁵.

2. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto 231 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzione pecuniaria, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

³ V. Cass. S.U., 24.04.2014 n. 38343 Espenhahn: «In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 all'«interesse o al vantaggio», sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito».

⁴ V. Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2: «la norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tale via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)».

⁵ V. Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Confindustria, giugno 2021, ma v. anche – tra le tante – Cass. Sez. IV, 21/01/2022 n. 3299: «In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso».

2.1 La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è quantificata dal Giudice sulla base di un sistema di "quote".

Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina in astratto un numero minimo e massimo di quote – non inferiore a cento, ma neppure superiore a mille – il cui importo può oscillare tra un minimo pari ad euro 258,23 ad un massimo pari ad Euro 1.549,37. Sulla base di queste coordinate il Giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, stabilendo il numero di quote – in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti – nonché il loro ammontare, «sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione» (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/01).

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

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta⁶.

2.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati più gravi per l'individuazione dei quali si rinvia al Decreto stesso.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono:

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

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto:

⁶ «La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329».

a) *“l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”* ovvero

b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”⁷.*

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

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l’Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall’art. 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

b) *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*

c) *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del Decreto).

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

Si osservi infine che, ai sensi dell’art. 45, qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, può decidere con ordinanza l’applicazione in via cautelare di una delle suddette sanzioni interdittive.

2.3 La confisca

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

Il Giudice può altresì disporre:

– il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all’art. 53 del Decreto, ovvero

⁷ Ai sensi dell’art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, *“si ha reiterazione quanto l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.*

– il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, così come previsto dall'art. 54 del Decreto.

2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

2.5 Le sanzioni previste per i delitti tentati

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui la commissione del c.d. Reato Presupposto sia rimasta a livello di tentativo (art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica per fatti indipendenti dalla sua volontà (art. 56 C.p.).

In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'Ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6 Le operazioni straordinarie

L'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'Ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

3.1 I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono specifiche forme di esonero della responsabilità dell'Ente, a seconda che i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio siano stati realizzati dai c.d. Soggetti Apicali o da soggetti sottoposti all'altrui direzione/vigilanza.

In particolare, qualora il reato sia stato commesso da uno dei Soggetti Apicali – cioè, da parte di coloro che rivestono, anche se solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale – l'Ente non risponde dell'illecito se dimostra che:

- a. l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo Modello) idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello concretamente verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è stato affidato ad un "organismo" (c.d. Organismo di Vigilanza o O.d.V.) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da uno dei c.d. soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o controllo, l'Ente sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza dei predetti obblighi. Questi, tuttavia, si presumono adempiuti qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ciò significa – in via di primissima approssimazione – che la responsabilità dell'Ente è presunta qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da una persona che ricopre posizioni di vertice o di responsabilità all'interno della Società (sulla quale ricadrà quindi l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che la condotta tenuta dal Soggetto Apicale sia del tutto estranea alle *policies* aziendali).

Al contrario, qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto che non ricopre funzioni apicali, sarà onere della Pubblica Accusa dimostrare l'esistenza (all'interno del sistema organizzativo e/o di vigilanza dell'Ente) di carenze che possono aver agevolato la realizzazione del reato e che possano quindi giustificare l'affermazione di una corresponsabilità nei confronti dell'Ente steso.

L'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria; la sua assenza non è di per sé passibile di alcuna sanzione, ma – come detto – espone l'Ente alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto 231 per la c.d. responsabilità amministrativa dipendente dai reati eventualmente commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da Soggetti Apicali ovvero subordinati.

La possibilità per l'Ente di andare esente da qualsiasi addebito non è tuttavia rimessa alla mera adozione del Modello. Questo, infatti, non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, quale apparato dinamico che permette all'Ente – attraverso una sua corretta e mirata implementazione nel corso del tempo – di eliminare le eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

In tal senso, infatti, con specifico riferimento alle caratteristiche che il Modello deve avere affinché possa esplicare la sua funzione tipica, il Decreto prevede espressamente che questo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- d. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza interno, preposto al controllo circa efficacia ed effettiva osservanza del Modello stessa;
- e. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f. previsione – con riferimento alle dimensioni, alle strutture ad alle attività proprie dell'Ente – di procedure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- g. previsione di verifiche periodiche, nonché, eventualmente, della modifica del Modello, nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- h. prevedere due o più canali, di cui almeno uno informatico, che consentano ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Modello, in altre parole, deve quindi risultare:

- efficace, cioè effettivamente in grado di predisporre meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quanto meno ridurre significativamente – i rischi di commissione dei c.d. Reati Presupposto;
- specifico, cioè, costruito sulla base ed in funzione delle caratteristiche proprie dell'Ente, delle sue dimensioni, del tipo di attività svolta e delle relative aree di rischio, nonché della sua storia;
- attuale, cioè costantemente aggiornato, adattato e modificato ogni qual volta siano individuate eventuali violazioni oppure intervengano significative modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa dell'Ente o nel panorama normativo di riferimento.

3.2 Le Linee Guida di Confindustria

Stando alle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, le quali indicano un percorso per la sua elaborazione che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;

-
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
 - individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
 - adozione di procedure manuali ed informatiche;
 - articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
 - articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
 - attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
 - applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - (i) autonomia e indipendenza;
 - (ii) professionalità;
 - (iii) continuità di azione;
 - (iv) onorabilità.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello non può essere trascurato il concetto di “rischio accettabile”. Ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, infatti, è imprescindibile stabilire una soglia che consenta di limitare quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell’Ente, le persone che hanno

commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società Consortile.

Fermo restando quanto sopra, e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, nonché quello di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un «*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

Il Decreto 231, tuttavia, nulla dice in ordine alla necessaria composizione di tale Organismo di Vigilanza (O.d.V.), così che ogni decisione in merito risulta rimessa alla discrezionalità dei singoli Enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto⁸.

Ad ogni modo, in linea generale, secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a. **Autonomia e indipendenza.** È necessario che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'Organo Dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello⁹.
- b. **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio¹⁰.

⁸ Il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto, ad esempio, prevede che nelle Società di capitali le funzioni dell'O.d.V. possano essere svolte anche dal Collegio Sindacale. Al tempo stesso, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'O.d.V., anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

⁹ Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'O.d.V. sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'O.d.V. sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società.

¹⁰ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di comportamenti illeciti, frodi, ecc.. L'O.d.V. deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231/2001 è una disciplina penale, ed avendo l'attività dell'O.d.V. lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati, è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

- c. Continuità d'azione.** L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, nonché essere una struttura riferibile alla Società in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.
- d. Onorabilità. I membri dell'O.d.V. devono essere in possesso dei seguenti requisiti:**
- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 C.c.;
 - non essere stati sottoposti a misure di prevenzione¹¹;
 - non aver riportato condanne (anche se con pena condizionalmente sospesa e salvi gli effetti della riabilitazione) per uno dei delitti previsti dal R.D. 16.03.1942 n. 267 (Legge Fallimentare); per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice civile ("Disposizioni penali in materia di società e consorzi"); per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

4.2 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto indicato nel Decreto e nelle Linee Guida di Confindustria, l'O.d.V. ha, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

- a. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello;
- b. verificare l'efficacia del Modello, cioè l'idoneità a prevenire la commissione di uno dei reati indicati nelle Parti Speciali;
- c. individuare e proporre all'Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- d. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall'Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

- a. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre Sikuel S.r.l. al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'O.d.V.;
- b. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;

¹¹ Ai sensi della Legge 27.12.1956 n. 1423 ("Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità") o della Legge 31.05.1965 n. 575 ("Disposizioni contro la mafia") e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- d. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'O.d.V. da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- e. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- f. provvedere all'informativa periodica all'Organo Amministrativo o, in caso di necessità ed urgenza, all'informativa immediata all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- a. accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con Terzi;
- b. avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- c. conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A questo scopo all'O.d.V. vengono attribuiti specifici poteri di spesa; tali poteri di spesa verranno attribuiti all'O.d.V. tramite apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

4.3 I casi di ineleggibilità e di decadenza

I componenti dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti, interni o esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale e/o di sistemi di controllo anche interno e/o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a. carenza di uno dei requisiti di onorabilità di cui al paragrafo 6.1;
- b. l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna, passata in giudicato, alla pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti dell'O.d.V. sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

4.4 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'O.d.V. resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. Le modalità di rinnovo dell'incarico sono disciplinate in apposito contratto.

La cessazione dall'incarico del membro dell'O.d.V. può avvenire per una delle seguenti cause:

- a. scadenza dell'incarico;
- b. revoca dell'O.d.V. da parte dell'Organo Amministrativo. La revoca può essere disposta solo per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2383, comma 3 C.c.;
- c. sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 6.3.

4.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

5. SIKUEL S.R.L.

La Società Sikuel S.r.l. (d'ora in avanti anche la "Società" o, più semplicemente, "Sikuel") è stata costituita, nella sua configurazione attuale, il 23.05.2002 ed ha per oggetto sociale l'attività di progettazione e sviluppo software per gli enti della Pubblica Amministrazione. La Società ha sede a Ragusa, dove si trova la sede legale, ed è sottoposta ad attività di Direzione e Coordinamento da parte di Maggioli SpA. Alla data di approvazione del Modello Organizzativo, il 70% delle azioni ordinarie di Sikuel risulta controllato da Maggioli S.p.A.

Le attività caratteristiche svolte sono incentrate al supporto della gestione del servizio idrico e della raccolta rifiuti, con soluzioni informatiche progettate per essere scalabili secondo le esigenze amministrative e normative, e integrate con le tecnologie più recenti. Le soluzioni software principali sono la Suite K-WATER per la Gestione del servizio idrico, e la Suite K-TARIP per la gestione della raccolta rifiuti.

5.1 Struttura organizzativa e corporate governance

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società consentono, *inter alia*, alla struttura organizzativa di essere conforme alle disposizioni contenute nel Decreto e sono idonei a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di Sikuel si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono così attribuite.

La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale come previsto dagli artt. 2380 e seguenti del Codice civile e, pertanto, sono stati nominati un Consiglio di amministrazione e un Revisore Unico al quale è stato affidato il controllo legale dei conti ai sensi dell'art. 2409 ter del Codice civile.

Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal Codice civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione è investito della gestione della Società, e compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

A norma di statuto il Consiglio di amministrazione può nominare uno o più Amministratori Delegati determinandone le attribuzioni e il compenso.

Il Consiglio ha conferito le deleghe operative agli Amministratori Delegati ai quali è stata inoltre affidata la gestione operativa della Società.

Controllo di legalità e legale dei conti

Sikuel ha affidato l'incarico della revisione legale ad un Revisore Unico, indipendente ed iscritto nell'albo speciale tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), al fine di effettuare il controllo legale dei conti della regolare tenuta della contabilità sociale, della corrispondenza del bilancio alle risultanze delle scritture contabili e dell'osservanza delle norme stabilite dal Codice civile per la valutazione del patrimonio sociale.

In merito agli esiti delle attività svolte, il Revisore Unico riferisce all'assemblea dei soci almeno annualmente, tramite una propria specifica relazione, in occasione dell'approvazione del bilancio.

5.2 Assetto organizzativo di Sikuel

Alla data di aggiornamento del Modello Organizzativo la Società conta 23 dipendenti e 3 amministratori.

A capo dell'organizzazione di Sikuel è collocato il Consiglio di amministrazione al quale riportano le varie funzioni.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale Sikuel ha adottato un organigramma sintetico nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa in cui sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti nella struttura organizzativa e i documenti di sintesi sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale interessato.

L'organigramma di Sikuel di volta in volta in vigore, al quale si rimanda per maggiori dettagli, è parte integrante del presente Modello.

Le funzioni operative, commerciali, di sviluppo e direzione generale, sono gestite direttamente dalla sede della Società di Ragusa mentre le attività di amministrazione, tesoreria, gestione del personale, legale e societario e sistemi informativi sono affidate alla Controllante e regolate da un contratto di servizi *Intercompany*.

5.3 Il Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, esplicitati all'interno del Codice Etico del Consorzio Maggioli, adottato da Sikuel che, seppur distinto ed autonomo rispetto al Modello, si intende richiamato dal Modello in virtù del fine perseguito da Sikuel di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Nel Codice Etico sono illustrati i principi etici fondamentali per la Società e le relative norme di condotta che ne garantiscono l'attuazione, ne disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e del Gruppo Maggioli e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto della Società e/o del Gruppo Maggioli o comunque ad operare con i medesimi.

5.4 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

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

Le responsabilità sono definite e debitamente distribuite con lo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitativi), all'interno di ciascuna area, può essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

I processi di supporto amministrativi e finanziari, affidati in *outsourcing* alla Controllata Maggioli, sono regolati da specifiche procedure adottate dalla Maggioli SpA in coerenza con il Modello Organizzativo adottato da quest'ultima in ottemperanza alle norme del D. Lgs. 231/01, nonché con il sistema anticorruzione adottato da Maggioli SpA ai sensi della Norma ISO 37001:2016.

Con riferimento ai rischi relativi alla gestione dei sistemi informativi e dello sviluppo dei prodotti software, si dà atto che il sistema di controllo interno e le procedure adottate dal Gruppo Maggioli sono conformi ai requisiti della norma per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni ISO/IEC 27001:2013. Dal 2018 tale certificazione è estesa anche ai controlli previsti dalle linee guida ISO/IEC 27018:2019 e ISO/IEC 27017:2015.

Fermo restando quanto disciplinato nelle relative Sezioni della Parte Speciale del Modello, le procedure sono impostate nel rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- tracciabilità: per ogni operazione è previsto un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- separazione di compiti: non è prevista identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; inoltre:

- a nessuno sono attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;
- poteri di firma e poteri autorizzativi: sono in essere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SIKUEL

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui Sikuel opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il presente Modello la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare nel Modello stesso le regole attualmente esistenti, così da formare, insieme al Codice Etico, un *corpus* organico di norme interne e principi diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Un tale approccio, infatti

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende possibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale (ferma restando, ovviamente, la costante attività di perfezionamento ed aggiornamento che si renderà necessaria);
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

6.1 I destinatari del Modello

Il Modello di Sikuel costituisce strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano – nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi – comportamenti corretti e lineari sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del presente Modello e si impegnano al rispetto dei contenuti dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo indeterminato, temporaneo o interinale (dipendenti, collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);

- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in outsourcing e terze parti che operano con la Società nell’ambito delle aree di attività cosiddette “sensibili”;
- i professionisti esterni che operano in nome e per conto della Società in esecuzione di specifici mandati professionali.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In relazione ai contratti già in essere, verrà trasmessa un’apposita lettera di impegno con la quale le controparti di Sikuel si obbligano al rispetto dei predetti principi.

6.2 Le finalità del Modello

Il Modello Organizzativo di Sikuel, sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l’individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell’interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un’azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone altresì di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell’attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le aree di attività a rischio afferenti all’attività della Società, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;

- dotare l’Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull’effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell’ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione ed autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l’effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell’attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all’interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l’attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell’ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell’ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

6.3 La struttura del Modello

Il Modello Organizzativo di Sikuel S.r.l. si compone di:

- una Parte Generale che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l’individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l’individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell’Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- una serie di Parti Speciali destinate all’individuazione delle attività risultate sensibili alla commissione dei Reati Presupposto, nonché dei principi e delle regole di organizzazione, gestione e controllo (generali e specifiche) deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate.

Sono inoltre parte integrante del presente documento il “Catalogo dei reati presupposto” (Allegato A) e lo “Statuto dell’Organismo di Vigilanza” (Allegato C), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che del presente documento costituiscono attuazione.

6.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

La redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a. individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per la Società;
- b. individuazione delle Aree a Rischio Reato;

- c. svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- d. identificazione, per ciascuna area attraverso la quale opera l'organizzazione aziendale, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei protocolli e dei controlli aziendali in essere;
- e. progressivo adeguamento del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'Organo Amministrativo, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SIKUEL

Il Consiglio di amministrazione di Sikuel, valutata attentamente la disposizione di cui all'art. 14, comma 12 della Legge 12.11.2011 n. 183, ha optato per adottare un Organismo di Vigilanza monosoggettivo, composto da un professionista esterno con pregressa e specifica esperienza nel settore ed il cui Statuto è allegato al presente Modello (Allegato C).

Detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, il più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei Reati.

7.1 Gli obblighi di informazione propri dell'O.d.V.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Sikuel S.r.l. due linee di *reporting*:

- a. la prima, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, direttamente ed immediatamente con il Presidente del C.d.A.;
- b. la seconda, nei confronti dell'Organo Amministrativo, al quale, con cadenza annuale dalla data di nomina, trasmetterà una Relazione scritta contenente
 - le proprie osservazioni su effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
 - l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative, ovvero in conseguenza di eventuali mutamenti nell'assetto societario e organizzativo nel frattempo intervenuti;
 - una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. di Sikuel e dal suo Presidente, ovvero potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

7.2 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'art. 6, comma 2 lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione da parte di tutti Destinatari del Modello a beneficio dell'O.d.V., quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello stesso. Le informazioni dovranno prevenire all'Organismo attraverso flussi informativi sistematici o segnalazioni specifiche di fatti o situazioni di rilievo e dovranno riguardare i fatti di gestione e le anomalie riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

A tale scopo tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione e al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico. I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare. Pertanto, i Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza devono inoltre essere comunicate, da parte degli Organi Sociali e/o dai responsabili di funzione le seguenti informazioni:

- a. notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o *policies*, ecc.);
- b. gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- c. le operazioni significative e/o atipiche che interessano le aree a rischio di commissione dei reati individuate nelle analisi propedeutiche ai fini dell'adozione del Modello;
- d. i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- e. copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di amministrazione;
- f. copia delle eventuali comunicazioni effettuate alle Autorità di Vigilanza (ad es: Autorità Garante per la Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.);
- g. copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del datore di lavoro, RSPP, medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUSL ed i verbali di riesame).

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica riservata all'Organismo (odv@sikuel.it) ovvero, a mezzo di posta, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, Via Mariano Rumor, 8, 97100 Ragusa (RG), indicando sulla busta la dicitura "PERSONALE E STRETTAMENTE RISERVATO".

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni indirizzate all'O.d.V. o comunque portate alla sua conoscenza.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo. A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse

ricevere nel corso della propria attività. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità. Sono comunque fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sikuel, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016 (di seguito anche "GDPR") nonché dal D. Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D. Lgs. n. 101/2108 (di seguito anche "Codice Privacy") tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per le finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. I soggetti interessati, come individuati all'art. 4 n. 1) del GDPR, potranno esercitare i diritti loro riconosciuti ai sensi degli artt. 15 – 22 dal GDPR rivolgendosi al titolare mediante invio di apposita richiesta via mail oppure a mezzo posta raccomandata presso la sede della Società.

7.3 Segnalazioni riservate ("whistleblowing")

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023 ("Decreto Legislativo Whistleblowing"), emesso in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 disciplinante 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", la Società ha adottato la specifica procedura del Gruppo Maggioli ("Procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) e delle investigazioni") e ha predisposto appositi canali interni per la gestione di segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni lesivi di interessi pubblici e/o dell'integrità della Società, incluse le violazioni riferibili al Modello Organizzativo e ai Reati Presupposto.

I canali di segnalazione istituiti sono accessibili tramite il sito istituzionale www.sikuel.it. La procedura regola le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, i doveri e prerogative dell'ente preposto a ricevere le segnalazioni ("Organo di Controllo") e le fasi di gestione delle Segnalazioni e le modalità adottate per garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e dei soggetti coinvolti, così come richiesto dal D. Lgs. 24/2023. Tale Procedura stabilisce, altresì, le tutele a favore del segnalante, dei soggetti segnalati e di eventuali terzi previsti dal D. Lgs. 24/2023, nonché le prescrizioni sulla protezione dei dati personali previste dal Regolamento (EU) 2016/679 ("GDPR").

Così come previsto nel Codice disciplinare e sanzionatorio, sono vietate azioni ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per contro si ritengono invece legittime sanzioni per coloro che effettuino con dolo o colpa grave denunce che si rivelino successivamente infondate.

L'Organo di Controllo responsabile della gestione delle segnalazioni whistleblowing e nominato secondo la procedura si dovrà relazionare con l'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni afferenti il Modello Organizzativo di Sikuel, le policies e le procedure aziendali presenti nelle Aree a Rischio Reato e/o condotte che possano essere dirette, anche strumentalmente, alla commissione di un Reato Presupposto.

8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

8.1 La diffusione del Modello e la formazione del Personale

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

In tal senso, è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Sikuel, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari del Modello sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello stesso.

È infatti obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. È in quest'ottica che la Società – con il fattivo e concreto supporto dell'O.d.V. ed in coordinamento con le varie funzioni competenti – elabora un piano di formazione e comunicazione, al fine di giungere ad una corretta e diffusa conoscenza ed attuazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutti gli Organi Aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto e in occasione di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, deve essere altresì predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione

- dei principi del D. Lgs. n. 231/2001,
- degli elementi costitutivi del Modello,
- delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto,
- dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti,
- del Codice Etico,
- ma anche dei poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.

L'attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale (relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse) è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, al quale spetta altresì il compito di vigilare su contenuti ed effettività delle predette attività formative.

Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

8.2 L'informativa verso Collaboratori esterni e soggetti terzi

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti e i Partner della Società, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività a rischio, vengono informati dell'adozione, da parte di Sikuel, del presente Modello e del Codice Etico, nonché dell'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A tali Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice Etico, ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello. In relazione ai contratti già in essere, verrà invece trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le Controparti di Sikuel si obbligano al rispetto dei predetti principi.

8.3 L'aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di adeguarlo alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Tali interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno quindi essere realizzati in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione

del Modello medesimo. In tale contesto l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili di funzione di volta in volta interessate, dovrà effettuare:

- verifiche periodiche sulla efficacia e sulla attuazione delle procedure e dei protocolli;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;

- la segnalazione all’Organo amministrativo della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (in particolare, in presenza di modifiche sostanziali nell’organizzazione aziendale, di elevato turn over del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto).

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

9.1 Il Sistema Sanzionatorio

Condizioni necessarie per garantire l’effettività del Modello è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli procedurali e/o di ulteriori regole del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, un requisito essenziale ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutti i Dipendenti, ai Collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

In ragione di quanto precede Sikel ha predisposto il “Sistema Sanzionatorio” (Allegato B).

* * * * *



SIKUEL SRL

Sede Legale in Ragusa (RG), Via Mariano Rumor, 8 97100

Numero REA VA – 101289, P.IVA e C.F. 01201690888

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

ALLEGATO “A”

CATALOGO REATI PRESUPPOSTO

SOMMARIO

1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (ART. 24).....	36
2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS)	36
3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER).....	38
4. PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE (ART. 25)	38
5. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS)	39
6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS.1).....	39
7. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER)	40
8. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER)	40
9. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER-1).....	41
10. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES)	41
11. ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES)	42
12. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES)	42
13. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES).....	42
14. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ART. 25 OCTIES.1)	42
15. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES)	43
16. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES)	44
17. REATI TRANSNAZIONALI	44
18. DELITTI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25 UNDECIES).....	44
19. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES).....	45
20. RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25 TERDECIES)	45
21. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 QUATERDECIES)	46
22. REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUIESDECIES)	46
23. CONTRABBANDO (ART. 25 SEXIESDECIES).....	46



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Dlgs 231/01

Parte Generale

24. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 SEPTIESDECIES)	47
25. RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 DUODEVICIES)	47

Premessa

Il presente elenco dei reati include l'elenco di tutti i reati presupposto definiti dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e recepisce tutte le modifiche legislative intervenute negli anni, ivi comprese quelle introdotte con la Legge 19 dicembre 2019 n. 157 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24 dicembre 2019 ed in vigore dal giorno successivo), con il D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 177 del 15 luglio 2020 ed in vigore dal 30 luglio 2020), con il D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 29 novembre 2021 ed in vigore dal 14 dicembre 2021), con la Legge 23 dicembre 2021 n. 238 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 17 gennaio 2022 ed in vigore dal 1° febbraio 2022), nonché con la Legge 9 marzo 2022 n. 22 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022 ed in vigore dal 23 marzo 2022), con il D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 56 del 7 marzo 2023), con la Legge 9 ottobre 2023 n. 137 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 9.10.2023), con la Legge 28 giugno 2024, n. 90 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2.07.2024), con la Legge 8 agosto 2024, n. 112 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 155 del 4.07.2024) e, da ultimo, con il D. Lgs. 26 settembre 2024 n. 141 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 232 del 3.10.2024).

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica – se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (art. 2 della Legge 23.12.1989 n. 898).

2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)¹

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);

¹ Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1 della Legge 18.03.2008 n. 48.

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- C.d. estorsione digitale (art. 629, comma 3 C.p.)²;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 *quater*.1 C.p.)³;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica (art. 1, comma 11, D.L. 21.02.2019 n. 105)⁴.

La Legge 18.03.2008 n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei reati presupposto, prevedendo all'art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 *bis* c.p. e quindi ricomprendendo i seguenti reati:

- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
- Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- Falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
- Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);

² Reato introdotto con Legge 28.06.2024 n. 90.

³ Reato introdotto con Legge 28.06.2024 n. 90.

⁴ La Legge è in vigore dal 21.11.2019 ma non applicabile prima che vengano approvati e pubblicati i Decreti attuativi della Legge di conversione (Legge 18.11.2019 n. 133).

- Uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- Falsità in testamento olografo, cambiali o titoli di credito (art. 491 c.p.).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)⁵

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, comma 6 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p., ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dal predetto articolo;
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo⁶ (art. 407, comma 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25)

- Peculato (art. 314, comma 1 c.p.) – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 *bis* c.p.) – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* e 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 *bis* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (320 e 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

⁵ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 29 della Legge 15.07.2009 n. 94.

⁶ Sono escluse quelle denominate «da bersaglio da sala» o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte, i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)⁷

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)⁸

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

⁷ Articolo aggiunto dall'art. 6, comma 1 del D.L. 25.09.2001 n. 350 (conv. con modificazioni dalla Legge 23.11.2001 n. 409).

⁸ Articolo aggiunto dall'art. 15, comma 7 lett. b) della Legge 23.07.2009 n. 99.

7. Reati societari (art. 25 ter)⁹

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)¹⁰;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2 c.c.)¹¹;
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis*, comma 1 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D. Lgs. 2.03.2023 n. 19)¹².

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

L'art. 3 della Legge 14.01.2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001, l'art. 25 *quater*, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"*, nonché dei delitti *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999"*.

- Associazione sovversiva (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 *bis*.1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 *quater*.1 c.p.);

⁹ Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 2 del D. Lgs. 11.04.2020 n. 61.

¹⁰ Articolo abrogato dall'art. 34, comma 2 della Legge 28.12.2005 n. 262.

¹¹ Articolo abrogato dall'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27.01.2010 n. 39.

¹² Reato aggiunto con D. Lgs. 2.03.2023 n. 19.

- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies*.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 della L. 10.05.1976 n. 342);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 della L. 10.05.1976 n. 342);
- Sanzioni (art. 3 della L. 28.12.1989 n. 422);
- Pentimento operoso (art. 5 del D.L. 15.12.1979 n. 625);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1)

Con la Legge 9.01.2006 n. 7 si è introdotto l'art. 25 *quater*-1, prevedendo la responsabilità dell'Ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 *bis* del c.p. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*).

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*)¹³

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.).

¹³ Articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge 11.08.2003 n. 228.

11. Abusi di mercato (art. 25 sexies)

La legge 18.04.2005, n. 62 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 *sexies* (*Abusi di mercato*), prevedendo una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Parte V, Titolo I *bis*, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24.02.1998, n. 58 (artt. 184 e 185).

A questi devono aggiungersi le ipotesi di cui agli artt. 14 e 15 del Reg. UE n. 596/2014, previste dall'art. 187 *quinquies* del predetto Testo Unico.

12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)

La Legge 3.08.2007 n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall'art. 300 del D. Lgs. 30.04.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 589 e 590, comma 3 c.p.).

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)¹⁴

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).

14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1)¹⁵

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* C.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* C.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.)
- Frode informatica – nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.);
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice Penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente).

¹⁴ Articolo aggiunto dall'art. 63, comma 3 del D. Lgs. 21.11.2007 n. 231.

¹⁵ Articolo aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 8.11.2021 n. 184.

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)¹⁶

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett. a bis) L. n. 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3 L. n. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, comma 1 L. n. 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, comma 2 L. n. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter L. n. 633/1941)¹⁷;
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies L. n. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. n. 633/1941).

¹⁶ Articolo aggiunto dall'art. 15, comma 7, lett. c) della Legge 23.07.2009 n. 99.

¹⁷ La L. 14.07.2023 n. 93 (recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica» ed entrata in vigore l'8.08.2023) è intervenuta anche sull'art. 171 ter della L. n. 633/1941, determinando così l'estensione della responsabilità delle persone giuridiche anche per le ipotesi di chi abusivamente «esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita».

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)¹⁸

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

17. Reati transnazionali¹⁹

Definizione di reato transnazionale:

Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Reati previsti:

- Associazioni per delinquere (416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 *bis* c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. n. 43/73);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D. Lgs. n. 286/98).

18. Delitti in materia ambientale (art. 25 undecies)²⁰

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (varie ipotesi previste dall'art. 137, D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (varie ipotesi previste dall'art. 256, D. Lgs. n. 152/2006);

¹⁸ Articolo aggiunto dall'art. 4 della Legge 3.08.2009 n. 116 come articolo 25 *novies*, non tenendo conto del precedente inserimento di tale articolo da parte dell'art. 15, comma 7, lettera c) della Legge 23.07.1999 n. 99; per tale motivo, è stato rinumerato come articolo 25 *decies*.

¹⁹ La Legge 16.03.2006 n. 146 ha esteso la responsabilità degli Enti ai c.d. reati transnazionali.

²⁰ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 2 del D. Lgs. 7.07.2011 n. 121.

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257, D. Lgs. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (art. 258, D. Lgs. n. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.)²¹;
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260 *bis*, D. Lgs. n. 152/2006);
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D. Lgs. n. 152/2006);
- Detenzione, importazione, esportazione o riesportazione, senza autorizzazione o con autorizzazione falsa, di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150/1992);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (art. 3 della L. n. 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)²²;
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinqüies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.).

19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)²³

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis* del D. Lgs. 25.07.1998 n. 286);
- Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D. Lgs. 25.07.1998, n. 286).

20. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)²⁴

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.).

²¹ A seguito dell'abrogazione dell'art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 1.03.2018 n. 21, dal 6.04.2018 i richiami alle disposizioni del presente articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 452 *quaterdecies* del codice penale.

²² Il titolo VI *bis* del codice penale, comprendente gli artt. da 452 *bis* a 452 *terdecies*, è stato inserito dall'art. 1, comma 1 della Legge 22.05.2015 n. 68 a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della stessa Legge. n. 68/2015.

²³ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 1 del D. Lgs. 16.07.2012 n. 109.

²⁴ Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 2 della Legge 20.11.2017 n. 167. A seguito della abrogazione dell'art. 3 della Legge 13.10.1975 n. 654, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 1.03.2018 n. 21, dal 6.04.2018 i richiami alle disposizioni del predetto articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 604 *bis* del codice penale.

21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)²⁵

- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (reati di cui agli artt. 1 e 4 della Legge 13.12.1989 n. 401).

22. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)²⁶

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (art. 4 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74), quando il reato è commesso al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'UE e ne consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di Euro;
- Omessa dichiarazione (art. 5 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74), quando il reato è commesso al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'UE e ne consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di Euro;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Compensazione indebita (art. 10 *quater* del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74), quando il reato è commesso al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'UE e ne consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di Euro;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74).

23. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)²⁷

Il D. Lgs. 14.07.2020 n. 75 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 *sexiesdecies*, stabilendo così una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di contrabbando previsti dal Testo Unico in materia doganale di cui al D.P.R. 23.01.1973, n. 43 (così come modificato, dapprima con D. Lgs. 16.01.2016 n. 8 e poi, da ultimo, con lo stesso D. Lgs. n. 75/2020).

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 141/2024 (recante "*disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*"), l'articolo contempla ora la responsabilità dell'Ente in relazione ai reati previsti dalle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione, di cui al

²⁵Articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge 3.05.2019 n. 39.

²⁶Articolo aggiunto dall'art. 39, comma 2 del D.L. 26.10.2019 n. 124, conv. con Legge 19.12.2019 n. 157 (la norma, ai sensi dell'art. 39, comma 3 del medesimo Decreto ha efficacia dal 25.12.2019).

²⁷Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1 lett. d) del D. Lgs. 14.07.2020 n. 75.

decreto legislativo emanato ai sensi degli articoli 11e 20, commi 2 e 3, della legge 9 agosto 2023, n. 111, e dal testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504.

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art.85);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88);
- Reati di cui al Testo Unico delle Accise (D. Lgs. n. 504/1995).

24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)²⁸

- Furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)²⁹

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

²⁸ Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1 della Legge 9.03.2022 n. 22.

²⁹ Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1 della Legge 9.03.2022 n. 22.



SIKUEL SRL

Sede Legale in Ragusa (RG), Via Mariano Rumor, 8 97100

Numero REA VA – 101289, P.IVA e C.F. 01201690888

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

ALLEGATO “B”

SISTEMA SANZIONATORIO

SOMMARIO

1.	PREMESSA – DEFINIZIONI	50
2.	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I DIRIGENTI	50
2.1	PRINCIPI GENERALI E COMPORTAMENTI SANZIONABILI	50
2.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	52
2.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	53
2.4	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLE VIOLAZIONI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	54
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	55
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	56
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI	56
6.	IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL’ODV	56

1. PREMESSA – DEFINIZIONI

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di Sikuel. I termini in maiuscolo contenuti nel presente documento avranno il significato ad essi attribuito nella Parte Generale del Modello (Paragrafo “A”).

La Società, in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto 231, al fine di assicurare il rispetto, l’efficacia e l’implementazione dei principi e delle norme di condotta contenute nel Modello (ivi incluso il Codice Etico), ha adottato il presente sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito “**Sistema Disciplinare**”) ove sono contenute un insieme di regole che definiscono le tipologie di “sanzioni” nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori, degli Amministratori, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti sottoposti all’altrui direzione e/o di ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

Il presente Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare la violazione e l’inosservanza di regole di comportamento e condotta che possano comportare la (od essere strumentali alla) commissione di Reati Presupposto e/o la violazione e l’inosservanza di procedure, processi e *policies* aziendali poste a presidio delle Aree a rischio di reato. Come già indicato nelle definizioni (si veda il Paragrafo “A” della “Parte Generale”) il riferimento al “Codice Etico” contenuto nel presente documento s’intende, pertanto, limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento (ivi previste) la cui violazione e/o mancato rispetto possa portare (o sia strumentale) alla commissione di un Reato Presupposto.

L’applicazione delle “sanzioni disciplinari” e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale a carico dell’autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello (inclusivo del Codice Etico) sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall’Autorità giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per la Società ai sensi dell’art. 6 comma 2 del Decreto, è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL. Lo stesso costituisce oggetto di specifica informazione tramite gli strumenti informativi aziendali (i.e. bacheca e rete intranet aziendali) e formazione dei lavoratori.

2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I DIRIGENTI

2.1 PRINCIPI GENERALI E COMPORAMENTI SANZIONABILI

L’osservanza, da parte dei dipendenti (inclusi i dirigenti) della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello ovvero dalle medesime richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell’articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreteggerà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all’obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne, dei principi e delle *policies* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente Modello e nel Codice Etico, cioè nel caso in cui vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili (impregiudicate le conseguenze anche disciplinari eventualmente derivanti dalle violazioni di altri obblighi previsti dalla legge e/o dal CCNL). In particolare, costituiscono violazioni del Modello:

- i comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal Decreto;
- i comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal Decreto, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione;
- il mancato rispetto del Codice Etico, dei principi generali di comportamento, dei principi e sistemi di controllo, dei protocolli preventivi, delle procedure aziendali, dei regolamenti interni, delle istruzioni scritte o verbali, delle prescrizioni previste o richiamate dal Modello, tra cui, in particolare, quelli previsti o richiamati dalla Parte Speciale A del Modello con riferimento a ciascuna categoria di reato;
- la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero l'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- l'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del Modello Organizzativo;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'OdV di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- la mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- la mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il mancato rispetto da parte dei lavoratori degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente (tra cui, in particolare, l'art. 20 del D.lgs. 81/2008), nonché, per gli altri attori della sicurezza (i.e. Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP e ASPP, nonché per le altre figure previste dal D.lgs. 81/2008), il mancato rispetto degli obblighi sui medesimi incumbenti ai sensi del D.lgs. 81/2008.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;

- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;
- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Modello, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Parimenti, il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, in osservanza a quanto prescritto dalla lett. d), comma 2 bis dell'art. 6 Decreto 231, introdotto nel predetto articolo ad opera della L. 30 novembre 2017 n. 179 (cd "whistleblowing"), trova applicazione nei confronti di chi, con riferimento alle segnalazioni descritte al punto 9, lett k) della Parte Generale del Modello:

- viola le misure di tutela predisposte dalla Società a favore del segnalante;
- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti non dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e precisamente, di seguito indicati in una prospettiva di gravità crescente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo massimo previsto dal Contratto CCNL applicabile;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento del/della:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi in modo non grave le regole di condotta e/o le procedure interne previste o richiamate nel presente Modello e nel Codice Etico, non esegua i relativi ordini impartiti dalla Società, o adottati, nell'ambito delle Aree a rischio di reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico od alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate, ove le violazioni non rivestano carattere di gravità;
- **multa**, nei limiti stabiliti dal CCNL, il lavoratore che commetta più volte (ma non più di tre) le violazioni di cui al precedente paragrafo;
- **sospensione dalla retribuzione e dal lavoro**, il lavoratore che, nel violare le regole di condotta e/o procedure interne previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, arrechi danno non grave alla Società o la esponga a rischio di danno non grave;
- **licenziamento disciplinare con preavviso** ai sensi delle normative vigenti, il lavoratore che commetta più di tre volte le violazioni di cui al punto 1, ovvero adottati, nelle Aree a rischio di reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto, o commetta altre violazioni delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o dalle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ove non ricorrano le condizioni di cui al successivo paragrafo 5;

- **licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso**, il lavoratore che adotti, nelle Aree a rischio di reato, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o delle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, tali da poter determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto o da causare altro danno grave o rischio di danno grave alla Società, ovvero compia altri atti o violazioni tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta delle regole di condotta e/o procedure interne previste dal presente Modello ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso e del Codice Etico, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente Modello.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, poiché il dipendente è vincolato altresì al rispetto dei principali obblighi previsti dall'articolo 20 del Decreto 81 del 2008, in caso di loro violazione, vengono applicate le suddette sanzioni, graduate anche in base al rischio di applicazione delle misure del Decreto che tale condotta ha provocato.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

Quanto sopra, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni, regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero di adozione, nell'ambito delle Aree a rischio di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello o del Codice Etico e qualificabile come "sanzionabile", così come esplicitato al punto 2.1 che precede, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, il dirigente incorrerà nel provvedimento del/della:

- **richiamo scritto**, in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, l'osservanza delle quali costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;
- **licenziamento con preavviso**, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse), o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascrivere a colpa o dolo del dirigente;
- **licenziamento senza preavviso**, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse) sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

In ogni caso, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;
- l'inosservanza dell'obbligo di vigilanza sugli altri destinatari del Modello che, sebbene non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, siano comunque soggetti alle prescrizioni del Modello stesso (es. Collaboratori, Fornitori, Consulenti, etc.).

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

2.4 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLE VIOLAZIONI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse ove riguardino la violazione del Modello (o del Codice Etico che ne costituisce parte integrante). Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione per una violazione del Modello (o del Codice Etico che ne costituisce parte integrante) senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dall'Organismo stesso.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 e al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. Le sanzioni disciplinari e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Modello – a seguito della condotta censurata. Inoltre, per valutare la gravità della condotta, verrà considerato il grado di negligenza, imperizia o imprudenza tenuta, la gravità del danno eventualmente provocato alla Società, nonché le conseguenze dannose che la condotta ha provocato alla Società e/o alle persone, dal punto di vista della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti.

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL applicabile, nel rispetto, sul piano procedurale, dell'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione, previsioni che si intendono in questa sede integralmente richiamate. In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;

- non si terrà conto, ai fini della recidiva, dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (che ne costituisce parte integrante) da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, gli altri amministratori e/o il Collegio Sindacale e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV, a mezzo di comunicazione ai presidenti dei suddetti organismi (od a uno dei loro componenti qualora la segnalazione riguardi direttamente il/i presente/i).

Una volta esaminata la segnalazione della contestazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, dopo aver verificato la fondatezza delle contestazioni anche attraverso, se del caso, l'audizione dell'amministratore interessato, e sentito l'OdV, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra quelli di seguito elencati a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'assemblea dei soci.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

Neri confronti degli amministratori potranno essere adottate le seguenti misure disciplinari:

- **richiamo formale scritto** con intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello (ivi incluso il Codice Etico), anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **revoca del mandato** con effetto immediato.

Le delibere del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dell'Assemblea dei Soci sono comunicate per iscritto all'interessato e all'OdV.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà e i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge o dallo Statuto.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello (e/o del Codice Etico) da parte di un amministratore legato alla Società anche da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal fatto che la violazione attenga ai suoi obblighi come amministratore o come dipendente, sarà instaurato il procedimento previsto con riguardo ai Dirigenti e di cui al precedente punto 2. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare i provvedimenti necessari, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore incaricato.

E' fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI

In caso di violazione da parte di Collaboratori, Fornitori o Partner delle disposizioni del Modello o del Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione (o l'amministratore delegato o, comunque, il rappresentante della Società incaricato della gestione del rapporto contrattuale), sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

Il contratto con Collaboratori, Fornitori e Partner dovrà essere immediatamente risolto dalla Società nel caso in cui essi si rendano responsabili della violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute o richiamate nel presente Modello (ivi incluso il Codice Etico), anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, se così previsto dallo stesso contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6. IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV

Il sistema disciplinare qui contemplato è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Società abbia provveduto ad assicurare adeguata informazione in merito all'esistenza del Sistema Disciplinare ed alle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle norme di comportamento previste o richiamate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, in favore dei lavoratori e di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Inoltre, l'Organismo provvede a riferire tempestivamente agli organi di vertice della Società le eventuali segnalazioni ricevute in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché a richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare.

Infine, l'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Parte Generale – Allegato B*

ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale, adottati dalla Società.

* * * * *



SIKUEL SRL

Sede Legale in Ragusa (RG), Via Mariano Rumor, 8 97100

Numero REA VA – 101289, P.IVA e C.F. 01201690888

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

ALLEGATO “C”

STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Sommario

1.	Durata in carica e sostituzione dei membri.....	60
2.	Le funzioni e i poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	61
3.	Tempistiche dell’attività dell’Organismo di Vigilanza.....	62
4.	Il reporting agli Organi Societari.....	62
5.	Il sistema di segnalazioni verso l’Organismo di Vigilanza.....	63
6.	Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni.....	64
7.	La raccolta e conservazione delle informazioni.....	64

1. DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare che ne determina la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate). È altresì rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- L'Organismo di Vigilanza di Sikuel è monosoggettivo;
- ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, il soggetto incaricato di svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza:
 1. non dovrà rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
 2. non dovrà svolgere funzioni operative all'interno della Società;
 3. non dovrà intrattenere significativi rapporti di affari con la Società, con società controllanti o con società da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
 4. non dovrà far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi dei soci, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
 5. non dovrà risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 2% del capitale con diritto di voto dell' SERVIZI, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sull' SERVIZI;
 6. non dovrà essere stato condannato (anche con riferimento al patteggiamento ex art. 444 c.p.p.) per reati "presupposto"; non dovrà ovvero essere sottoposti ad "indagine", per reati di cui il Modello mira la prevenzione ovvero ad altri reati ritenuti dal CdA gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, il CdA può valutare le argomentazioni dell'interessato e deliberare, con adeguata motivazione, di non procedere alla sostituzione dello stesso, mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo.
- L'Organismo di Vigilanza è tenuto a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere del requisito di indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio l'insorgere di eventuali condizioni ostative;
- L'Organismo resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato; tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di Reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il neoeletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo;
- rappresentano ipotesi di decadenza automatica le ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti 1/2/3/4/5, la sopravvenuta incapacità e la morte;
- fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, l'Organismo non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa;
- rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo.

2. LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, fornitori e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

I. con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle Attività a rischio di reato;
- coordinarsi con la Direzione per la definizione dei programmi di formazione per il personale ai fini della necessaria sensibilizzazione della normativa di cui al Decreto 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

II. con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:

- effettuare periodicamente verifiche ispettive mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito delle Aree o delle Attività a rischio di Reato;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dai Dipendenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti i soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

III. con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà

essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;

- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermi restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Durante la propria attività l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli Organi Sociali.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

3. TEMPISTICHE DELL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza svolge attività formalmente almeno una volta ogni 3 mesi, fatte salve situazioni di emergenza.

Le attività sono oggetto di verbalizzazione. Di questa e di ogni ulteriore e specifica attività deve essere redatta la relativa documentazione.

4 IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Organi Sociali Collaboratori esterni o Partner. Tali poteri sono demandati ai competenti Organi Societari (Presidente, Consiglio di Amministrazione ed Assemblea) ed al Management aziendale.

L'OdV riporta al Consiglio di Amministrazione:

- in via immediata, segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento e in ogni caso di emergenza;
- a cadenza annuale, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché di eventuali aggiornamenti dei processi aziendali sensibili.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del C.d.A. hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

5. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Sikuel ai sensi del Decreto 231.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificati dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richiesti alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di Attività a rischio di Reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare:

- è fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- la segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari;
- deve essere istituito un sistema di segnalazione all'OdV che permetta la necessaria riservatezza del segnalatore;
- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

6. MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all’Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall’Organismo medesimo;
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l’evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono pervenire ad opera delle strutture aziendali per iscritto, anche in forma anonima, o attraverso l’utilizzo della posta elettronica o altri mezzi telematici;
- l’Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi;
- l’Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l’opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

7. LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall’OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo 10 anni.

L’accesso al data base con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente all’Organismo di Vigilanza. Al Presidente della Società è consentito l’accesso al database in sola lettura.

* * * * *