



Sicilgesso Spa SS 113 KM 335,700 - Alcamo Diramazione - 91013 Calatafimi Segesta (TP) IT
T +39 0924 505446 - F +39 0924 505449 - sicilgesso@sicilgesso.it - www.sicilgesso.it
CF/P.IVA 00060760816 - CCIAA Trapani n. 37956 - Registro Imprese Trapani n. 1547 - Cap. soc. €837.000 i.v

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Approvato dal
Consiglio di amministrazione di Sicilgesso SpA il 30/03/2026

Aggiornamento del 23/02/2026

1 - Definizioni	4
Parte Generale	4
SEZIONE PRIMA.....	6
1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231	7
1.2 Fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni	7
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	8
1.4 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del "modello".	10
1.5 Le sanzioni.....	11
SEZIONE SECONDA.....	12
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello.....	12
2.2 Metodologia di elaborazione del modello.....	12
2.3 Struttura del modello	13
2.4 Adozione del Modello	16
2.5 Destinatari del Modello	16
2.6 Diffusione, informativa e formazione.....	16
2.7 Modifiche e aggiornamento del modello	16
SEZIONE TERZA.....	18
3.1 Organismo di Vigilanza	18
3.2 Funzione	18
3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	18
3.4 Requisiti di eleggibilità.....	19
3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	19
3.6 Attività e poteri	20
3.7 Flussi informativi da e verso l'OdV e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.8 Whistleblowing.....	21
SEZIONE QUARTA.....	26
4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali.	26
4.2 Sanzioni per il personale dipendente	27
4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....	27
4.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	28
4.5 Misure nei confronti degli apicali.....	28
Parte Speciale	29

5	Reati applicabili a Sicilgesso	Errore. Il segnalibro non è definito.
6	Valutazione del rischio	Errore. Il segnalibro non è definito.
7	Introduzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
8	Principi generali di comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9	Protocolli generali di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
10	Flussi informativi verso l’OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.
A.	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)	Errore. Il segnalibro non è definito.
B.	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)	Errore. Il segnalibro non è definito.
C.	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali.....	49
D	Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis-1)	52
E.	Reati societari (art. 25-ter del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
F.	Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)	Errore. Il segnalibro non è definito.
G.	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies).....	63
H.	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
I.	Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies).....	79
J.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25-decies).....	81
K.	Reati ambientali (art. 25-undecies).....	82
L.	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e immigrazione clandestina (art. 25-duodecies)	86
M.	Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)	88
N.	Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)	Errore. Il segnalibro non è definito.

ALLEGATI:

Allegato A: Analisi dei rischi

Allegato B: Individuazione dei punti critici

Allegato C: Elenco dei punti critici

Allegato D: Codice Etico

Allegato E: Procedura Whistleblowing

Allegato F: Organigramma

I Definizioni:

Attività sensibili: operazioni, ovvero atti, che espongono Sicilgesso S.p.A. al rischio, anche potenziale, di commissione dei reati previsti dal Decreto Lgs. 231/2001.

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro attualmente in vigore ed applicato da Sicilgesso.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione di Sicilgesso S.p.A..

Consulenti: soggetti che, con competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Sicilgesso S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto Legislativo n. 231/2001 o D.Lgs: il Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.01 e ss.mm., recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.

Destinatari: Amministratori, Sindaci, Direttore, nonché Dipendenti e Collaboratori a Progetto, Parti Terze, e Soci.

Dipendenti: soggetti aventi con Sicilgesso S.p.A. un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Modello: modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

OdV: Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al suo relativo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partners: controparti contrattuali di Sicilgesso S.p.A., persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrati in futuro).

Regole e Principi generali di comportamento: le regole e i principi di cui al presente Modello e identificati nella parte generale, comprensiva dei relativi allegati, e nella parte speciale dello stesso.

S.C.I.: sistema di controllo interno, ossia l'insieme di processi diretti alla revisione gestionale, alla revisione contabile e alla revisione di conformità.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Sicilgesso S.p.A. o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

II Struttura del modello

Il Modello di Sicilgesso S.p.A. è costituito da una *Parte Generale* e da una *Parte Speciale*.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sulla società, vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli

obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La **Parte Speciale** ha la funzione di definire, relativamente ai “processi sensibili”, le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità della condotta di Sicilgesso S.p.A. al fine di evitare l'insorgenza della responsabilità amministrativa della società.

L'articolazione sopra citata è mirata a facilitare il recepimento del Modello da parte dei destinatari in funzione delle aree di rischio in cui sono coinvolti.

Parte Generale

SEZIONE PRIMA

1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 08.06.01, n. 231 che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

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

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”). Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “*colpa di organizzazione*”, intesa quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Negli articoli da 5 a 8 sono infatti indicati i criteri di imputazione dell’illecito all’ente. *In primis*, l’articolo 5 richiede che il reo, da un punto di vista oggettivo-funzionale, abbia un rapporto qualificato con l’ente. Costui potrà essere un soggetto che ricopre funzioni di vertice (c.d. apicale) ovvero un sottoposto alla direzione o alla vigilanza del primo (c.d. subalterno o sottoposto).

Secondariamente, entrambe le figure, per impegnare sul terreno sanzionatorio l’ente, dovranno aver agito nel suo interesse o vantaggio. Per converso, qualora l’agente agisca nell’esclusivo interesse suo o di terzi l’ente non andrà incontro a risposta sanzionatoria.

1.2 Fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni

Sicilgesso S.p.A. può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – **c.d. reati presupposto** – espressamente e tassativamente indicati dal Decreto e successive modificazioni o, comunque, da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

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

- 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);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, inneggi per destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento dei valori (art. 25- octies1)
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea (art. 25 – octies2)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
- delitti tentati (art. 26).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per Sicilgesso S.p.A. sono oggetto di approfondimento ai paragrafi che seguono della presente Parte Generale.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi". Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il

reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato a Sicilgesso S.p.A. da un rapporto qualificato. In proposito, si distingue tra:

- **soggetti in “posizione apicale”**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore di un’unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, la società. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell’ente o di sue sedi distaccate;

- **soggetti “subordinati”**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti, i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali.

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

- l’**“interesse”** sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- il **“vantaggio”** sussiste quando la società ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità della società sussiste non soltanto quando essa ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell’interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell’ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all’ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell’esercizio dell’attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l’esclusione dell’ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

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

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

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l’ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest’ultimo caso, infatti, l’ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più forte, in quanto l’ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali. Nell’ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l’ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l’ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l’ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del “modello”.

Il legislatore, in prospettiva preventiva e premiale, ha disciplinato negli articoli 6 e 7 i modelli di organizzazione, gestione e controllo che costituiscono soluzioni organizzative idonee a elidere o attenuare la responsabilità dell'ente nel caso in cui si verifichi un reato presupposto.

Ai diversi soggetti presi in considerazione dalle lettere a) e b) dell'articolo 5 fanno da riscontro differenti criteri d'imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.

Per quanto riguarda l'ipotesi di delitto-presupposto commesso dal c.d. apicale, l'articolo 6 preclude la responsabilità dell'ente, qualora questo dimostri, con 'onere probatorio' a suo carico, che:

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

Il comma 2 delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e gestione, prescrivendo che, al fine di ridurre il rischio reato, questi devono:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto disciplina letteralmente solo alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se sia:

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

Quanto all'efficacia del modello, occorre che sia:

- **individuata ogni attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- **previsto ogni specifico protocollo** diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- **individuata la modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- introdotto un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- previsto l'**obbligo di informazione** nei confronti dell'OdV;

- prevista ogni **misura idonea a garantire lo svolgimento dell'attività**, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce, inoltre, che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, per quanto *infra* parte generale compiutamente argomentato. Diversamente, le restanti caratteristiche cui lo stesso deve rispondere si deducono esclusivamente dalle interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali.

1.5 Le sanzioni

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

- la sanzione amministrativa pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

SEZIONE SECONDA

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Sicilgesso, nell'ambito della propria politica societaria improntata all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione dell'attività aziendale, a tutela della propria immagine e posizione e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto, procedendo alla predisposizione ed attuazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello Organizzativo" ovvero, semplicemente, "Modello"). Tale scelta, in coerenza con l'emanazione del codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale modello possa sensibilizzare tutti coloro che operano in Sicilgesso e per conto di Sicilgesso affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel citato decreto. In particolare, il Modello detta regole e prevede procedure mirate a prevenire comportamenti illeciti rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto.

2.2 Metodologia di elaborazione del Modello

Ai fini della predisposizione del presente Modello, Sicilgesso ha proceduto all'analisi della propria organizzazione e delle proprie attività, conducendo, tra le altre, le seguenti attività di indagine:

- analisi generale dell'organigramma e della struttura organizzativa della Società, con riferimento, tra l'altro, alle metodologie operative di lavoro e ai protocolli di condotta esistenti, alle ripartizioni di funzioni gestionali, operative e di controllo ed agli strumenti informatici utilizzati;
- mappatura delle Attività Sensibili, nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto. Tali attività di indagine sono state condotte attraverso l'analisi di documenti societari e aziendali nonché mediante cicli di interviste effettuate con i responsabili di funzione delle diverse divisioni della Società.

La predisposizione del presente Modello tiene conto di quanto segue:

- la Società deve adottare il Modello e il Codice Etico definendo le regole cui si ispira l'attività che esprima la politica dell'azienda di avversione alla commissione di reati nel suo interesse, sia in termini generali che con specifico riguardo alle fattispecie criminose cui si applica la disciplina del Decreto;
- all'interno della Società, devono essere individuati e/o chiaramente individuabili i Soggetti Apicali e i Soggetti Subordinati;
- le attività a rischio reato devono essere costantemente monitorate; nel caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente, deve effettuarsi un'ulteriore attività di indagine volta a verificare l'emersione di eventuali ulteriori profili di criticità;
- il Modello deve contemplare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni a rischio reato, attraverso idonee ripartizioni di compiti tra i vari soggetti interessati. Devono essere verificati l'esistenza ed il corretto funzionamento del sistema delle deleghe e dei poteri aziendali, nonché il sistema normativo interno. In particolare, deve evitarsi che i poteri relativi a tali operazioni siano concentrati in capo ad una singola persona, mentre deve essere possibile l'individuazione chiara ed univoca del ruolo e della responsabilità di ciascun soggetto all'interno del processo decisionale;
- conformemente a quanto previsto dall'art. 25-septies del Decreto, la Società deve altresì osservare quanto previsto dal documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi degli artt. 17, comma 1, lettera a) e 28 del D.Lgs. 81/2008, già adottato da Sicilgesso e da intendersi parte integrante del presente Modello e unito in copia sub Allegato 1 (di seguito, "Documento di Valutazione dei Rischi");

- la Società valuterà se adottare un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, “SGSL”), conforme all’art. 30 del D. Lgs. 81/2008;
- devono essere stabilite modalità specifiche per la gestione delle risorse finanziarie volte ad impedire ogni comportamento illecito, specie relativamente alla creazione di contabilità fuori bilancio;
- devono essere individuate le particolari situazioni in cui soggetti in posizione apicale potrebbero avere interesse ad aggirare fraudolentemente il modello e attraverso quali modalità ciò potrebbe avvenire;
- devono essere introdotte misure idonee a prevenire tali tentativi di elusione fraudolenta;
- deve essere istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) che verifichi l’attuazione ed il costante aggiornamento del Modello;
- il Modello deve prevedere un sistema di monitoraggio coerente con l’organizzazione dell’ente, che consenta di individuare e segnalare eventuali condotte illecite, nonché eventuali situazioni a rischio reato e tentativi di elusione del Modello;
- devono essere regolati i flussi di informazione tra i vari soggetti interessati, tra questi ed altri organi dell’ente, e, in maniera specifica, rispetto all’OdV;
- deve essere definito un sistema di sanzioni disciplinari consistenti anche nell’irrogazione delle sanzioni tipiche previste dall’ordinamento societario ovvero nella risoluzione del rapporto contrattuale ovvero giuslavoristico;
- devono essere adottati (e, ove già adottati, mantenuti ed efficacemente utilizzati) sistemi gestionali delle risorse finanziarie (in entrata e uscita) che consentano di individuare e prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

In ogni caso, l’adozione del Modello non deve avere degli effetti paralizzanti nei confronti degli organi di gestione o introdurre dei costi, derivanti da eccessive complicazioni burocratiche, ulteriori rispetto a quanto necessario per garantire l’efficacia penal-preventiva del medesimo.

2.3 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e dagli “Allegati”.

- la “Parte Generale” individua le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’organo di controllo, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare ed alle misure adottate in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello;
- le diverse Parti Speciali sono redatte specificatamente in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile per Sicilgesso in ragione delle attività svolte e riportano:
 - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - i principi comportamentali da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - i flussi informativi sistematici predisposti.
- gli “Allegati” contengono i documenti citati nelle varie Parti del Modello.

2.4 Adozione del Modello

Il Modello è stato redatto in ottemperanza alle linee metodologiche di seguito descritte.

2.4.1 Definizione di “Sistema di Controllo Interno”

Il Sistema di controllo interno è costituito da un sistema di procedure, regolamenti, regole di governance e norme più strettamente operative che regolamentano i processi, le attività ed i relativi controlli con l'obiettivo di assicurare:

- il rispetto delle strategie definite dagli organi di governance;
- l'efficacia e l'efficienza dei processi;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con legge, piani, regolamenti e procedure interne.

Il S.C.I. è periodicamente soggetto a monitoraggio ed adeguamento in relazione all'evoluzione della normativa, dell'Organizzazione, dei processi e delle procedure. L'adozione del Modello ha consentito all'Ente di avviare un processo di ulteriore affinamento e valorizzazione del proprio S.C.I.. Il sistema adottato si compone dei seguenti principali elementi:

- **una struttura organizzativa formalizzata** che definisce ruoli, responsabilità, poteri autorizzativi e dipendenze gerarchiche;
- **un insieme di procedure e regolamenti** che disciplinano lo svolgimento delle attività interne ed assicurano la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni e dei controlli effettuati, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni e di garanzia che ogni transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- **un sistema di gestione delle risorse finanziarie e dei pagamenti;**
- **un sistema di formazione ed informazione**, volto alla sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli organizzativi dei principi etici e delle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, delle procedure e dei regolamenti nonché dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **un sistema disciplinare** che interviene in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice Etico, delle procedure operative e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.4.2 Identificazione dei “Processi a rischio di reato”

L'attività di analisi del contesto aziendale, rappresentato dal “Sistema di controllo”, è stata attuata attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, processi principali, sistema di deleghe, procedure aziendali, istruzioni operative, comunicazioni organizzative, etc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave, risultanti dall'organigramma aziendale e dal sistema di deleghe, al fine di individuare i “processi a rischio” e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (Procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).

L'obiettivo di questa fase è di identificare i “Processi a rischio di reato” e di verificare l'efficacia dei controlli esistenti.

Ad esito dell'attività di mappatura dei rischi è stato redatto un documento di matrice dei rischi in cui sono individuate le aree sensibili e i protocolli di condotta implementati al fine di prevenire la commissione di illeciti.

2.4.3 Miglioramento del sistema di controllo preventivo

Sulla base delle risultanze delle analisi effettuate, si sono individuati gli interventi necessari per rafforzare l'attuale sistema di controllo interno, rendendo tale sistema compatibile con quanto previsto dal Decreto attraverso l'adozione di un Modello aziendale di organizzazione, gestione e monitoraggio.

2.4.4 Approvazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di Sicilgesso ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

La prima edizione del presente Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Sicilgesso con delibera assunta all'unanimità dei propri membri in data 12.01.2010, mediante la quale la Società ha altresì nominato i membri dell'Organismo di Vigilanza preposto al costante monitoraggio circa l'adozione, l'efficace attuazione ed osservanza del Modello.

2.4.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

Considerato che il Modello costituisce "atto di emanazione dell'organo dirigente", la competenza in merito alle successive modificazioni ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso è prerogativa del Consiglio di Amministrazione di Sicilgesso. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle modifiche di carattere sostanziale proposte dal Presidente, dall'Amministratore Delegato o dall'Organismo di Vigilanza.

Fra le modifiche s'includono:

- l'inserimento, integrazione e/o soppressione di Parti Speciali;
- l'inserimento, integrazione e/o soppressione di alcune Parti del Modello;
- la modifica delle responsabilità e delle attività dell'OdV;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di qualsivoglia evento o circostanza che abbia un impatto significativo sull'assetto organizzativo e aziendale della Società;
- l'aggiornamento dei meccanismi generali di delega e controllo previsti nel presente Modello;
- l'inserimento di nuove fattispecie tra i reati presupposto contemplati dal Decreto;
- il consolidamento di orientamenti interpretativi giurisprudenziali o dottrinali, in base ai quali sia consigliabile integrare o modificare una o più previsioni / sezioni del Modello.

Inoltre, il Presidente e l'Amministratore Delegato di Sicilgesso vengono dotati delle seguenti deleghe operative in merito al Modello:

- aggiunta di aree a rischio nelle Parti Speciali già approvate dal Consiglio di Amministrazione e definizione dei relativi interventi operativi;
- modifiche delle tabelle di valutazione dei rischi;
- modifiche non sostanziali del Modello, quali modifica di denominazione di aree, funzioni, etc.;
- modifiche organizzative che non impattino sui principi di fondo del controllo, quali accorpamenti di uffici, di procedure, di processi, etc..

In ogni caso, il presente Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati ovvero

- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Tutte le modifiche, integrazioni od aggiornamenti del Modello devono essere tempestivamente comunicate all'OdV.

2.5 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che ricoprono cariche sociali all'interno di Sicilgesso nonché al personale di questa e, in modo particolare, a chi svolga un'attività ricompresa tra quelle considerate sensibili. Più generalmente, il Modello si rivolge a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Le disposizioni contenute nel Modello dovranno essere altresì osservate da coloro che operano in nome e per conto della Società e da tutti i dipendenti.

Al fine di garantire una più efficace prevenzione dei reati, occorre che il Modello venga rispettato ed osservato anche dai collaboratori esterni, siano essi persone fisiche o società, che prestino la propria collaborazione continuativa nei confronti di Sicilgesso tramite, a titolo esemplificativo, l'apposizione di una clausola contrattuale che lo preveda.

Il Modello si rivolge altresì a coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati da rapporti giuridici rilevanti ai fini della necessaria prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

Il Modello si applica, infine, ai dipendenti, dirigenti, consulenti e/o collaboratori di società terze che ricoprano funzioni all'interno di divisioni di Sicilgesso o svolgano attività sensibili nell'interesse della medesima.

I destinatari del Modello, come sopra individuati (di seguito, "Destinatari"), sono tenuti ad osservare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello, conformando la propria attività alle procedure descritte nei Protocolli di Condotta applicabili alla rispettiva divisione operativa

2.6 Diffusione, informativa e formazione

Il Modello, nella sua versione completa, all'atto della sua prima emissione e a seguito di ogni successivo aggiornamento e revisione, viene messo a disposizione dei destinatari di cui al paragrafo che precede, inviata specificatamente ai soggetti apicali della struttura societaria e, nella sua parte generale, pubblicata sul sito web aziendale.

In fase di prima adozione del Modello e di sue successive revisioni significative viene erogata apposita formazione a tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni mirate per assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, accertare con la funzione competente, che siano annualmente previste apposite sessioni formative per:

- ✓ i neo-assunti (oltre a quanto previsto in fase di assunzione come informativa in tale ambito);
- ✓ specifiche sessioni formative dovranno essere organizzate per ruolo e/o unità organizzativa, sui processi sensibili e sulle relative procedure, in occasione di mutamenti organizzativi, legislativi e a seguito di modifiche del risk assessment;

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e nelle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori gerarchici o all'OdV.

2.7 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del C.d.A., anche su proposta dell'OdV, quando:

- 1) siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società;

2) siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla Direzione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo di Sicilgesso, nelle procedure organizzative e gestionali dello stesso.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza da parte di tutti coloro che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione, o controllo nella società, dai dipendenti e da tutti gli altri destinatari affinché lo stesso possa eseguire i necessari accertamenti e proporre se del caso al C.d.A. di intervenire sul Modello e/o sui presidi di prevenzione e controllo. Le modifiche delle procedure eventualmente necessarie per l'attuazione del Modello avvengono su proposta delle Funzioni interessate e successiva necessaria approvazione da parte del C.d.A..

L'OdV deve essere costantemente informato da parte delle Funzioni interessate dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure operative con facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

SEZIONE TERZA

3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

Il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello è affidato, ex D.Lgs n. 231/2001, ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che deve esercitare in via continuativa i compiti ad esso affidati.

3.2 Funzione

Sicilgesso istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici. L'OdV ha il compito di vigilare costantemente: a) sull'adeguatezza del Modello rispetto all'attività e alle caratteristiche dell'Ente e alla sua struttura organizzativa; b) sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; c) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come meglio individuati; d) sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività di Sicilgesso; e) sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura, nell'organizzazione, nelle attività svolte dalla società, o per effetto di modifiche del quadro normativo di riferimento.

3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere selezionati esclusivamente in base a requisiti di:

✓ **autonomia e indipendenza:** dell'Organismo, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. Tali concetti non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Poiché l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività della società, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'OdV è inserito nella struttura organizzativa della società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo. Inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'OdV, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionate ai compiti affidatigli, e approva, su richiesta dell'OdV, una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con Sicilgesso.

✓ **professionalità:** l'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. L'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. All'Organismo è attribuito uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'OdV può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia

giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

✓ **continuità d'azione:** l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente. L'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei criteri di cui sopra, può avere natura collegiale o monocratica e nel caso di composizione collegiale può essere composto da un membro non appartenente al personale della società, che può ricoprire il ruolo di Presidente dell'OdV.

3.4 Requisiti di eleggibilità

Ai componenti dell'OdV, sia esso collegiale che monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- ✓ essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del D.Lgs. 06.09.11, n. 159 (*«Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13.08.10, n. 136»*);
- ✓ essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- ✓ essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stati condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ✓ essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie ex art. 187-quater del D.Lgs. 24.02.98 n. 58.

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

3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Sicilgesso ha scelto di eleggere un Organismo di Vigilanza avente natura collegiale. Le motivazioni di tale decisione sono contenute nella delibera di nomina dell'Organismo stesso. La scelta è avvenuta successivamente alla verifica circa la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono e si è fondata non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

La nomina è stata resa pubblica tramite comunicazione interna.

La composizione dell'OdV e la durata in carica dei suoi membri è triennale e i suoi membri possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del C.d.A..

La revoca dall'incarico di OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- ✓ la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- ✓ l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;

✓ la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

L'OdV ha l'obbligo di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo procede alla sua revoca e alla nomina di un nuovo OdV.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

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

Anche in caso di decadenza o recesso dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo, secondo le modalità già indicate.

3.6 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno tre volte l'anno ed ogni qualvolta ritenga opportuna la convocazione. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro soggetto della struttura societaria, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi di Sicilgesso, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

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

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

- ✓ svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- ✓ accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della società;
- ✓ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della società e, laddove necessario, ai Consiglieri e Direttori / agli Amministratori, al Collegio dei Sindaci ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- ✓ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner di Sicilgesso e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- ✓ verificare i principali atti e contratti conclusi dalla società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- ✓ proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- ✓ verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- ✓ definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- ✓ redigere, con cadenza annuale una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;

- ✓ nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- ✓ coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della società.

3.7 Flussi informativi dall'OdV e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

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

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. A sua volta, l'OdV ha facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi esecutivi / sociali per motivi urgenti. I suddetti incontri devono essere verbalizzati e la copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza invia la relazione annuale all'Amministratore delegato per il successivo inoltro al C.d.A. e al Collegio dei Sindaci.

Inoltre, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati l'OdV:

- a) segnala al Collegio ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo e all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- b) riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

I flussi verso l'OdV sono indicati specificatamente nella parte speciale.

3.8 Whistleblowing

1. Definizione

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (anche nota come “Legge sul *whistleblowing*”) il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito, all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l’art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che, in caso di controversie legate all’erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell’ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l’efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell’onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

2. La Direttiva europea 2019/1937

Al riguardo, il 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione la direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”. Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali.

Si sottolinea che nella G.U. n. 97 del 23 aprile 2021 è stata pubblicata la legge n. 53 del 22 aprile 2021 (c.d. Legge di Delegazione europea), con la quale il Governo è stato delegato ad adottare i decreti legislativi per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione degli altri atti dell'Unione europea di cui agli articoli da 3 a 29 e all'allegato A dello stesso provvedimento.

Tra le direttive a cui l'Italia deve dare attuazione vi è la direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Precisamente, l'art. 23 della legge n. 53/2021 riporta i seguenti principi e criteri direttivi per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937:

- a) modificare, in conformità alla disciplina della direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni delle violazioni di cui all'articolo 2 della citata direttiva di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato e dei soggetti indicati dall'articolo 4, paragrafo 4, della stessa direttiva;
- b) curare il coordinamento con le disposizioni vigenti, assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti di cui alla lettera a), operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie;
- c) esercitare l'opzione di cui all'articolo 25, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/1937, che consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e di quelle indicate dalla direttiva, al fine di assicurare comunque il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti.

Nell'allegato A è stato precisato che il termine di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 è il 17 dicembre 2021.

3. Il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

La protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea è stata infine disciplinata dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della suddetta Direttiva *Whistleblowing* (Direttiva UE 2019/1937). Precisamente, il provvedimento disciplina la protezione dei *whistleblowers*, cioè delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il decreto in questione ha anzitutto modificato parte del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare, l'Art. 23 del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha disposto l'abrogazione delle seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c) l'articolo 3 (Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale) della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Tramite invece l'Art. 24 (Disposizioni transitorie e di coordinamento), si è disposto che all'articolo 6 del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis sia sostituito dal seguente: «2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)

2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

Nello specifico, le tutele del decreto legislativo *whistleblowing* si applicano, come detto, a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo in qualità di collaboratori, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, proprio come previsto dalla direttiva europea di riferimento, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", cioè, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

L'obbligo di implementare canali di segnalazione, adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e garantire le misure di tutela, si applica a tutti i soggetti del settore pubblico, mentre nel settore privato agli enti che:

- nell'ultimo anno, hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea elencati nell'Allegato al provvedimento, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati;
- hanno adottato un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati e dal settore di appartenenza.

Per quanto riguarda i soggetti del settore privato, negli enti con meno di 50 dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna delle condotte illecite, escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica. Infatti, secondo quanto previsto dal decreto in commento, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali: interni, esterni e pubblici. In particolare, per quanto concerne le segnalazioni interne, è stato stabilito che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato debbano attivare propri canali di segnalazione nel rispetto di quanto previsto dallo stesso provvedimento, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali canali devono essere previsti anche nei modelli di organizzazione e di gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto. Anche i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

Il d.lgs. n. 24/2023 riconosce la possibilità di effettuare una segnalazione esterna all'Agenzia Nazionale Anti Corruzione (ANAC) a patto che, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non risulti attivo o, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dalle disposizioni del provvedimento in esame;
- b. la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- c. la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'Anac può essere effettuata in forma scritta, tramite una piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa Autorità, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. L'ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se

ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

È previsto altresì che l'eventuale segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC debba essere trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il soggetto che effettua la segnalazione, alle condizioni stabilite dal d.lgs. n. 24/2023:

- è protetto dal divieto di ritorsioni, anche indirette, nei suoi confronti. Tra le quali il provvedimento annovera il licenziamento; la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni; il cambiamento del luogo di lavoro; la riduzione dello stipendio; la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione; l'intimidazione; le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

- beneficia di misure di sostegno fornite da enti del Terzo settore, tra cui informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

b. da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle richieste, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c. da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

I soggetti del settore privato che abbiano adottato un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001 devono prevedere, nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti su elencati. Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Con riferimento alla procedura da seguire per le segnalazioni sinora descritte, si rimanda in toto all'Allegato al presente Modello, denominato "Procedura per la segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*) e disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti".

3.9 Altri flussi informativi

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria: le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento, le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

SEZIONE QUARTA

4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali.

L'art. 6, co. 1, del D.Lgs. 231/2001 sub lett. a) richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati. Il precitato articolo di legge al comma 2 sub lett. e) statuisce che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere a particolari esigenze ivi inclusa quella di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e/o del C.E. - inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV - costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire a Sicilgesso di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione: a) della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la società; b) del ruolo e responsabilità dell'autore nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale; c) del rilievo e gravità della violazione commessa; d) del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione; e) dell'eventuale recidiva, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✓ violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- ✓ redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ✓ ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ✓ impedimento all'accesso di informazioni e di documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ✓ realizzazione di altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal M231;
- ✓ atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere dall'Organo Dirigente, verrà applicata una delle sanzioni previste dal presente Modello, a seconda della gravità;
- ✓ violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere dall'Organo Dirigente, verrà applicata una delle sanzioni previste dal presente Modello, a seconda della gravità;
- ✓ segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

Inoltre, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, di cui al precedente par. 3.7, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Allo scopo, Sicilgesso condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal C.E., anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

4.2 Sanzioni per il personale dipendente

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei. Sicilgesso si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni del Modello e/o del C.E. (inclusi gli obblighi di informazione verso l'OdV), nonché della documentazione a supporto, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Alla notizia di violazione del Modello e/o C.E., verrà promossa un'attività istruttoria e, in caso di accertamento della violazione stessa, Sicilgesso procederà previamente alla contestazione al dipendente cui sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Nel caso di reale accertamento, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa tra quelle previste dal CCNL applicabile; a titolo esemplificativo: a) richiamo verbale; b) ammonizione scritta; c) multa in misura non eccedente le ore di retribuzione previste; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; e) licenziamento disciplinare.

I principi di correlazione e proporzionalità tra violazione commessa e sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei criteri: 1) gravità della violazione; 2) mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente; 3) prevedibilità dell'evento; 4) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia; 5) comportamento complessivo dell'autore della violazione; 5) altre circostanze che caratterizzano la violazione.

Saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà: 1) l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa; 2) l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima del decorso del termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito; 3) l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei direttori - delle disposizioni del Modello, di tutta la documentazione che di esso forma parte, nonché del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti

dell'OdV, può determinare - nel rispetto della legge e del contratto collettivo applicato - l'applicazione di sanzioni.

4.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della società delle disposizioni del Modello e/o del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di Sicilgesso di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.5 Misure nei confronti degli apicali

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello e/o del C.E., ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte e gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, da parte del Presidente, Vice Presidente o di un consigliere di amministrazione, l'OdV informa tempestivamente l'intero C.d.A., affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative e i provvedimenti più opportuni ed adeguati, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. La violazione stessa può essere oggetto di valutazione da parte del C.d.A. che, qualora ravvisi un comportamento che possa determinare la revoca dell'amministratore, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi. In caso invece di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari. Laddove ravvisi nella violazione un comportamento che possa determinare la revoca della carica di sindaco, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti di competenza relativi. Per i provvedimenti verso i membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi.

Parte speciale

OMISSIS