

S.I.C.E. S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Parte generale

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Rev.	Approvazione CdA
1.0 del 19.12.2017	

1 – La normativa di riferimento, i requisiti e la funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il 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”* (di seguito anche *“D. Lgs. n. 231/2001”*) ha introdotto la responsabilità amministrativa diretta degli enti collettivi in relazione a taluni reati posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio da persone 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *“apicali”*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *“subordinati”*).

Tale responsabilità è autonoma e concorrente rispetto alla responsabilità penale della persona fisica autore del reato.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche rispetto ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e, segnatamente:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, concernente la lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 in materia di contrasto alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione dell'illecito sia stata agevolata o resa possibile dal *“deficit organizzativo”* della società, ovvero abbia trovato la propria origine in una *“funzionalizzazione”* criminale dell'ente.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria, il cui ammontare è determinato in numero variabile e proporzionale alla gravità dell'illecito ed alle dimensioni aziendali. È altresì disposta l'ulteriore misura afflittiva della confisca del prodotto o del profitto del reato.

In relazione a taluni specifici reati, il decreto dispone, infine, l'irrogazione di sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anticipatamente anche in sede cautelare.

Il catalogo di reati presupposto (Artt. 24 e ss. D. Lgs. cit.) è stato oggetto di plurime modifiche normative.

Gli artt. 6 e 7 prevedono l'esonero dalla responsabilità qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto *“modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali”* precedentemente richiamati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *“organo di controllo interno alla società”* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

2 – Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001

Il catalogo dei reati-presupposto alla data di adozione del presente documento include le seguenti fattispecie criminose, raggruppate per beni giuridici ed interessi tutelati.

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ARTT. 24, 25 E 25DECIES)

- Indebita percezione di erogazioni – Art. 316*ter* c.p.
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico – Art. 640 co. 2 c.p.
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche – Art. 640*bis* c.p.
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico – Art. 640*ter* c.p.
- Concussione – Art. 317 c.p.
- Corruzione per l'esercizio della funzione – Art. 318 c.p.
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio – Art. 319 c.p.
- Corruzione in atti giudiziari – Art. 319*ter* c.p.
- Induzione indebita a dare o promettere utilità – Art. 319*quater* c.p.
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio – Art. 320 c.p.
- Istigazione alla corruzione – Art. 322 c.p.
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri – Art. 322*bis* c.p.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – Art. 377*bis* c.p.

REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25BIS)

- 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 segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali – Art. 473 c.p.
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi – Art. 474 c.p.

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25BIS.1)

- 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 c.p.
- Frode nell'esercizio del commercio – Art. 515 c.p.
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine – Art. 516 c.p.
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci – Art. 517 c.p.

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale – Art. 517^{ter} c.p.
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari – Art. 517^{quater} c.p.

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24BIS)

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico – Art. 615^{ter} c.p.
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici – Art. 615^{quater} c.p.
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico – Art. 615^{quinquies} c.p.
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche – Art. 617^{quater} c.p.
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche – Art. 617^{quinquies} c.p.
- 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.
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità – Art. 635^{quinquies} c.p.

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24TER)

- Associazione per delinquere – Art. 416 c.p.
- Associazione di tipo mafioso – Art. 416^{bis} c.p.
- Scambio elettorale politico-mafioso – Art. 416^{ter} c.p.
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione – Art. 630 c.p.
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope – Art. 74 D.P.R. 309/1990

I REATI SOCIETARI (ART. 25TER)

- False comunicazioni sociali – Artt. 2621 c.c. e 2621^{bis} c.c.
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori – Art. 2622 c.c.
- Impedito controllo – Art. 2625 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 d'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.
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza – Art. 2638 c.c.
- Estensione delle qualifiche soggettive – Art. 2639 c.c.

DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25QUATER)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico – Art. 270^{bis} c.p.
- Assistenza agli associati – Art. 270^{ter} c.p.

- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale – Art. 270*quater* c.p.
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo – Art. 270*quater.1* c.p.
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale – Art. 270*quinqies* 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.
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione – Art. 289*bis* c.p.
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti suindicati – 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.

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25QUATER.1 ED ART. 25QUINQUIES)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – Art. 583*bis* c.p.
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù – Art. 600 c.p.
- Prostituzione minorile – Art. 600*bis* c.p.
- Pornografia minorile – Art. 600*ter* c.p.
- Detenzione di materiale pornografico – Art. 600*quater* c.p.
- Pornografia virtuale – Art. 600*quater.1* c.p.
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile – Art. 600*quinqies* c.p.
- Tratta di persone – Art. 601 c.p.
- Acquisto e alienazione di schiavi – Art. 602 c.p.
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – Art. 603*bis* c.p.
- Adescamento di minorenni – Art. 609*undecies* c.p.

MARKET ABUSE (ART. 25SEXIES)

- Abuso di informazioni privilegiate – Art. 184 T.U.F. (D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)
- Manipolazione del mercato – Art. 185 T.U.F. (D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)

SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO (ART. 25SEPTIES)

- Omicidio colposo con violazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro – Art. 589 c.p.
- Lesioni personali colpose con violazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro – Art. 590 c.p.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO O IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25OCTIES)

- 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.

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25NOVIES)

L. 22 aprile 1941 n° 633, artt. 171 – 172

REATI AMBIENTALI (ART. 25UNDECIES)

- Inquinamento ambientale – Art. 452*bis* c.p.
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale – Art. 452*ter* c.p.
- Disastro ambientale – Art. 452*quater* c.p.
- Delitti colposi contro l'ambiente – Art. 452*quinqies* c.p.
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività – Art. 452*sexies* c.p.
- Impedimento del controllo – Art. 452*septies* c.p.
- Omessa bonifica – Art. 452*terdecies* c.p.
- 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.
- Art. 137 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Sanzioni penali
- Art. 256 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- Art. 258 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- Art. 259 – Traffico illecito di rifiuti
- Art. 260 – Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- Art. 279 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Sanzioni
- Legge 7 febbraio 1992 n. 150, Art. 1, Art. 2, Art. 3*bis*, Art. 6

IMPIEGO AL LAVORO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – Art. 22 co. 12*bis* D.Lgs. 286/1998

3 – Le Linee guida di Confindustria e le procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione

Il presente modello si ispira alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" emanate da Confindustria, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti cardine:

- Individuazione delle aree di rischio di verifica degli eventi dedotti quali fatti tipici degli illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire i rischi, in particolare attraverso l'adozione di:
 - codice etico e di comportamento;
 - sistema organizzativo;
 - procedure accessibili anche in via informatica;
 - sistema di deleghe e poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - formazione e informazione del personale.

Il sistema di controllo interno deve, inoltre, rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità e tracciabilità documentale di ogni operazione;
- segregazione delle funzioni, secondo il principio che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione e tracciabilità delle attività di controllo;
- autonomia, indipendenza e professionalità delle funzioni di controllo;
- continuità di azione delle funzioni di controllo;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute del codice etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo.

4 – I requisiti del modello organizzativo per la prevenzione dei reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 81/2008

La L. 3 agosto 2007 n. 123 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verifichino a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

Tale integrazione impone l'implementazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello Organizzativo, espressamente rivolto (cfr. art. 30, T.U.S.L., D.Lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura dei rischi approfondita e orientata alla prevenzione;
- l'attenta **verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione** in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25^{septies} D.Lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei **raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo e coordinamento con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Più specificamente, secondo il disposto dell'art. 30 T.U.S.L., il modello di organizzazione e di gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per **l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:**

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

Il modello organizzativo e gestionale deve, inoltre, prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra menzionate.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'**articolazione di funzioni** che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio,

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

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

5 – La struttura interna ed il Modello Organizzativo di S.I.C.E. s.r.l.

S.I.C.E. s.r.l. opera mediante un consiglio di amministrazione dotato dei poteri di rappresentanza legale.

La società svolge attività di installazione di impianti elettrici, telefonici civili ed industriali, televisivi e simili nonché di impianti termici, di ventilazione e condizionamento, igienici ed idrosanitari.

La società si occupa, altresì, dell'esecuzione di impianti per ascensori, scale mobili e trasportatori in genere, impianti pneumatici e di sicurezza, impianti per la produzione e distribuzione di energia, quali centrali idrauliche e termiche, impianti per la produzione di energia da fonti alternative, impianti elettrici per centrali, cabine di trasformazione, linee di tensione, impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico, impianti per telecomunicazione, telecontrollo e trasmissione di dati.

Nello svolgimento delle attività così enucleate, S.I.C.E. s.r.l. opera a più livelli, mediante consulenza, progettazione e direzione anche tecnica dei lavori di realizzazione degli impianti.

La società realizza, inoltre, opere ed infrastrutture industriali e commerciali finalizzate alla produzione di servizi integrati allo scambio di merci.

S.I.C.E. s.r.l. è consapevole dell'opportunità e del valore aggiunto connesso all'adozione di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e *partners* d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, S.I.C.E. s.r.l., in conformità delle politiche aziendali e sulla base dell'organigramma in vigore, ha adottato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.07.2017 ed ha istituito un organismo di vigilanza composto da un componente esterno ed uno interno (di seguito anche "O.d.V.") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'efficace attuazione del Modello, non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma, riducendo il rischio di commissione di reati, migliora la sua *corporate governance*, che trova un ulteriore rafforzamento nel codice etico, parte integrante del Modello Organizzativo.

Ai fini della predisposizione del presente modello, S.I.C.E. s.r.l. ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio, evidenziando le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Tale analisi è oggetto di revisione periodica e costantemente adeguata alle eventuali modifiche normative e organizzative.

5.1 - MODALITÀ DI INTEGRAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

In conformità all'art. 6, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001, le modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante

dell'O.d.V., al quale è riconosciuta, inoltre, la facoltà di proporre esso stesso le modifiche più opportune, secondo quanto emerso dalle proprie attività di *internal audit*.

5.2 - FUNZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di procedure ed attività di controllo finalizzato alla prevenzione dei reati-presupposto di cui agli artt. 24 e ss. D.Lgs. n. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente modello, deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di porre in essere un illecito, la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di S.I.C.E. s.r.l., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio. Dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività caratteristica, l'implementazione del sistema di procedure consente a S.I.C.E. s.r.l. di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Parti integranti del Modello Organizzativo, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la **mapa delle attività “sensibili” dell'azienda**, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, documento oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni, che individua il grado di rischio relativo a ciascuna fattispecie di reato presupposto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello Organizzativo, come qui di seguito meglio descritto, nonché il **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**;
- il **Codice etico**;
- il **Modello Organizzativo – Parte speciale**, che individua per singole fattispecie di reato presupposto le procedure specifiche di prevenzione di riferimento;
- il **Sistema Disciplinare**;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5.3 – IL COORDINAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO CON IL SISTEMA DI GESTIONE UNI EN ISO 9001:2015 E LE PROCEDURE DI SICUREZZA

La società ha uniformato i propri processi allo standard internazionale previsto per i sistemi di gestione della qualità (UNI EN ISO 9001:2015).

S.I.C.E. s.r.l. dispone, inoltre, di dettagliate procedure e prassi operative per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con ulteriori e specifiche declinazioni per lo svolgimento di attività nei singoli cantieri, analiticamente richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, adottato ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. 81/2008.

Le procedure previste all'interno di tali sistemi costituiscono parte integrante del modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e configurano presidi specifici di prevenzione dei reati presupposto ove richiamati all'interno della parte speciale del modello stesso.

6 – L'individuazione delle attività sensibili al rischio di commissione e verifica dei reati presupposto

Le attività nel cui ambito si può ritenere che possano verificarsi eventi sussumibili entro l'area di tipicità dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ferma restando la dichiarata

opposizione della Società a qualsiasi comportamento illecito nel proprio interesse o vantaggio, riguardano nello specifico:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di autorizzazioni, concessioni, convenzioni, ecc.;
- scelta di un *Partner* con cui operare in una attività che comporti rapporti costanti con la Pubblica Amministrazione;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni e dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- flussi informativi da e per la società di revisione;
- rapporto con i soci per quanto concerne il loro diritto di controllo;
- attività di controllo sull'operato degli amministratori;
- operazioni con l'estero;
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- accesso, permanenza e svolgimento di attività nei luoghi di lavoro, sia interni all'azienda che presso i clienti, da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti;
- gestione dei sistemi informatici, in particolare per ciò che attiene alla tutela dei dati personali;
- attività di interazione con l'ambiente e di gestione dei rifiuti, in particolare per ciò che attiene alla materia disciplinata dal D.Lgs. n. 152/2006.

I **processi specifici** dell'attività di S.I.C.E. s.r.l. nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 sono stati individuati ed analizzati nella **mapa delle attività sensibili**, che è parte integrante del presente documento.

Sulla base di ogni tipologia di reato "presupposto" sono state valutate le possibili conseguenze della commissione di illeciti sull'organizzazione aziendale.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, potrà individuare nuove attività che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

L'O.d.V. di volta in volta individuerà le attività che, a seguito dell'evoluzione legislativa o di significative variazioni nell'assetto societario o nell'attività caratteristica, dovranno essere ricomprese nelle suddette ipotesi, curando che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

7 – I principi generali di comportamento e Codice Etico

Il comportamento degli amministratori e dei dipendenti della Società ("Dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali di S.I.C.E. s.r.l. quali ad esempio *partners in joint venture*, *Ati*, ecc. devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello Organizzativo, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

I comportamenti degli Amministratori, dei Dipendenti, dei Collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di S.I.C.E. s.r.l. devono inoltre conformarsi alle regole di condotta previste dal Codice Etico.

In particolare, le regole di comportamento di cui al Modello Organizzativo rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al catalogo del D. Lgs. n. 231/2001.

Risultano, in particolare, principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto di porre in essere condotte o comportamenti che integrino, anche solo in astratto, le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001; □
- il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento tale da generare una situazione di conflitto di interesse nei confronti della P.A.; □
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o □ indirettamente, a pubblici funzionari.

A ciò si aggiungono, sempre in via generale e trasversale rispetto all'intera popolazione aziendale, le seguenti prescrizioni:

- I compensi erogati a favore di consulenti e *partners* devono essere determinati in forma scritta; □
- I pagamenti possono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Istituti di Credito o Intermediari Finanziari;
- Devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;
- Devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria.

Il rispetto di tali principi e di quanto più diffusamente disposto nel Codice Etico è garantito dal **Sistema Disciplinare**, parte integrante del presente modello organizzativo.

8 – L'Organismo di Vigilanza

8.1 – ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è l'organo appositamente nominato dall'Organo Amministrativo della Società per svolgere le attività di controllo e di vigilanza, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Esso è "autonomo e indipendente", distinto dalla Proprietà e dalla Direzione della Società, ma "inerente" alla realtà aziendale, ed opera con "continuità d'azione".

L'O.d.V. è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto.

In sede di nomina dell'O.d.V., l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'O.d.V. ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'O.d.V. può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio *budget* di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo di S.I.C.E. s.r.l. è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo plurisoggettivo, composto da un membro esterno ed uno interno, con il coinvolgimento quali invitati permanenti delle funzioni direzionali aziendali.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'O.d.V. riporta direttamente ai Vertici della Società.

8.2 - FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'O.d.V. competono le seguenti funzioni:

- vigilare sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte di dipendenti, consulenti, *partners*;
- vigilare sull'effettività e adeguatezza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- vigilare sull'adeguamento periodico del Modello Organizzativo, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero rispetto a evidenze emerse nell'ambito delle attività di vigilanza sopra illustrate;
- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo in coordinamento con il *management* operativo;
- verificare periodicamente l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, in particolare, nell'ambito delle attività sensibili, riportandone i risultati con apposite comunicazioni agli organi societari; □
- coordinarsi con il Responsabile del Personale di S.I.C.E. s.r.l. per i programmi di formazione al personale; □
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento, contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'O.d.V.;
- coordinarsi con le altre unità organizzative aziendali per il monitoraggio delle attività sensibili.

Ai fini del proficuo svolgimento delle proprie funzioni, salvo specifiche disposizioni normative, l'O.d.V. avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale e sarà costantemente informato dal *management* sulle attività aziendali a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

L'O.d.V. trasmetterà copia delle proprie relazioni semestrali all'Organo Amministrativo della Società.

8.3 – RIUNIONI E VERIFICHE PERIODICHE

L'O.d.V. si riunirà periodicamente presso i locali aziendali. Darà, inoltre, corso a verifiche sull'efficace ed effettiva applicazione del Modello Organizzativo, redigendo un rapporto che evidenzierà le eventuali criticità e suggerirà le azioni da intraprendere, da sottoporre all'Organo Amministrativo.

Per quanto qui non ulteriormente specificato, si rinvia al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza approvato contestualmente all'adozione del presente Modello Organizzativo.

9 – La Metodologia di prevenzione e le procedure per le attività sensibili al rischio di reati presupposto

In relazione al rischio di commissione sia dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, le procedure ed i controlli preventivi prevedono in via generale un'attività formativa e informativa periodica, rivolta ai Responsabili di unità organizzative, avente per oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza.

Inoltre, la prevenzione rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti le attività sensibili, di seguito illustrati.

A. INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI INTERNI (C.D. “KEY-OFFICERS”)

Il responsabile dell'unità organizzativa coinvolta in una attività sensibile è individuato come “Responsabile Interno” o “*key-officer*”, mediante apposito organigramma divulgato in azienda ed al destinatario.

In situazioni particolari, (es. Progetti complessi), l'Organo Amministrativo o un Dirigente da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno (Capo progetto) per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'O.d.V., da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, *joint venture*, verifiche fatte su eventuali *Partners*, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

In ogni caso deve essere salvaguardata la tracciabilità delle decisioni assunte, anche tramite la redazione di un verbale delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici per la società, riguardanti le attività sensibili.

B. ALLINEAMENTO DEI POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA CON LE RESPONSABILITÀ AZIENDALI.

L'O.d.V. verifica periodicamente il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche laddove la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato.

C. INSERIMENTO NEI CONTRATTI DI CLAUSOLE SPECIFICHE RELATIVE SIA ALL'OSSERVANZA DEL D.LGS. 231/2001, DELLE LEGGI GENERALI VIGENTI, DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DEL CODICE ETICO

Le singole unità organizzative devono fare in modo che nei contratti conclusi da S.I.C.E. s.r.l. siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza, da parte delle controparti di S.I.C.E. s.r.l. e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti;
- al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico ove applicabili;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione.

10 - Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di *budget* che prevede opportune valutazioni preventive sugli investimenti e sui costi aziendali, le necessarie autorizzazioni e specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

11 – Whistleblowing, flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo

Il modello organizzativo di S.I.C.E. s.r.l. è conforme a quanto disposto dal co. 2-bis art. 6 D.Lgs. 231/2001, come modificato dall'art. 2 L. 30 novembre 2017, n. 179, recante *“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”*, ed in particolare prevede:

- a) un canale telematico (e-mail) ed uno frontale che consentono ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) D.Lgs. 231/2001, ovvero personale apicale e subordinato, di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione vigente, 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, e tale materia è oggetto di specifica attività formativa erogata con cadenza periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- b) l'adeguatezza del canale telematico (e-mail) a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, nota solo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, sui quali grava preciso obbligo di segretezza;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni disciplinari specifiche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate.

Nel corso delle attività informative e formative erogate nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, è data espressa evidenza della previsione normativa di cui all'art. 6 co. 2-ter D.Lgs. cit., per la quale l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Viene parimenti diffusa notizia di quanto stabilito al successivo co. 2-quater, a norma del quale il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come 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. Del pari, 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.

Nel merito, l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di S.I.C.E. s.r.l. o a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società.

Le segnalazioni all'O.d.V., relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma verbale. Al fine di agevolare la comunicazione diretta nei confronti dell'O.d.V., la Società ha attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato a tale organo di controllo.

Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da Dipendenti, Consulenti, *Partners*, ove pervenute a diversi soggetti aziendali, sono tempestivamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali l'Autorità Giudiziaria procede per taluno dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri di S.I.C.E. s.r.l.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

12 – Selezione, informazione e formazione del personale

La formazione del personale neo-assunto è coordinata dalla Direzione del Personale in collaborazione con le Unità operative, con attenzione, in linea generale e preventiva agli aspetti tecnici della formazione medesima, alla informazione e formazione richiesta dal D.Lgs. n. 231/2001, con l'obiettivo di illustrare il contenuto del Modello Organizzativo adottato, del Codice Etico, del Sistema Disciplinare e dei documenti correlati disponibili sulla rete informatica interna in una apposita cartella consultabile da tutto il personale.

In questa fase viene fatta firmare al neo-assunto una dichiarazione di informativa sul contenuto dei documenti sopra indicati e consapevolezza delle sanzioni previste in caso di violazione delle norme interne regolamentate dagli stessi.