

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO della

## SICA S.r.l.



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

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
0.0	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01		

## **SOMMARIO**

<b>1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>8</b>
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 .....	8
1.2 I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità .....	9
1.3 I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità.....	10
1.4 I c.d. reati presupposto.....	11
1.4.1 I reati presupposto commessi all'estero .....	15
1.4.2 I reati tentati.....	15
1.5 Le vicende modificative dell'ente.....	16
1.6 Apparato sanzionatorio .....	17
1.7 L'esonero dalla responsabilità amministrativa da reato .....	20
1.8 Sindacato di idoneità del Modello.....	22
<b>2. INFORMAZIONI GENERALI E DESCRIZIONE ATTIVITA' SVOLTA DALLA SICA S.r.l .....</b>	<b>23</b>
2.1 SICA S.r.l. – Attività svolta.....	23
2.2 Governance della SICA S.r.l.....	24
<b>3. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SICA S.r.l. ....</b>	<b>25</b>
3.1 Premessa .....	25
3.2 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della SICA S.r.l. ....	26
3.3 Destinatari del Modello.....	27
3.4 Struttura del Modello – Metodologia di elaborazione.....	27
3.5 Adozione, modifica ed aggiornamento del Modello .....	29
3.6 Comunicazione del Modello – Formazione .....	30
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SICA S.r.l. ....</b>	<b>31</b>
4.1 Premessa – Funzioni dell'Odv di SICA S.r.l.....	31
4.2 Struttura, composizione e requisiti dell'Organismo di vigilanza della SICA S.r.l. ....	32
4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	35
4.4.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – C.d. WHISLEBLOWING .....	37
4.4.2 Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari .....	39

4.4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	39
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE DELLA SICA S.r.l.....</b>	<b>39</b>
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	39
5.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti .....	41
5.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori ed ai Dirigenti.....	42
<b>6. ASPETTI GENERALI.....</b>	<b>43</b>
6.1 Premessa .....	43
6.2 I reati presupposto .....	44
6.3 Mappatura ed analisi delle aree aziendali a rischio commissione dei reati presupposto – Principi generali.....	44
6.4 Controlli e procedure per la prevenzione dei reati presupposto - Principi generali.....	46
<b>PARTE SPECIALE "A" - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (Artt. 24 e25 D.Lgs. 231/2001) .....</b>	<b>49</b>
A.1 Le nozioni di Pubblica Amministrazione, pubblico ufficiale ed incaricato di pubblico servizio .....	49
A.2 La tipologia dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione .....	51
A.3 Destinatari della Parte Speciale .....	67
A.4 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	67
A.5 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati contro la P.A. ed il suo patrimonio.....	72
A.6 Sanzioni disciplinari .....	86
<b>PARTE SPECIALE "B" - REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 bis D.Lgs. 231/2001) .....</b>	<b>88</b>
B.1 La tipologia dei reati informatici e trattamento illecito di dati.....	89
B.2 Destinatari della Parte Speciale.....	97
B.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	97
B.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati informatici e trattamento illecito di dati .....	98
B.5 Sanzioni disciplinari .....	103
<b>PARTE SPECIALE "C" - REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (Art. 24 ter D.Lgs. 231/2001) .....</b>	<b>105</b>
C.1 La tipologia dei reati di criminalità organizzata.....	106
C.2 Destinatari della parte speciale.....	111
C.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	112
C.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati dei reati di criminalità organizzata .....	112
C. 5 Reati transnazionali .....	114
C.6 Sanzioni disciplinari .....	116

<b>PARTE SPECIALE "D" - REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA (Artt. 25 bis e 25 octies 1 D.Lgs.231/2001)</b> .....	<b>118</b>
D.1 La tipologia dei reati contro la fede pubblica .....	119
D.2 Destinatari della parte speciale.....	127
D.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	127
D.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati contro la pubblica fede .....	128
D.5 Sanzioni disciplinari.....	132
<b>PARTE SPECIALE "E" – REATI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (Artt. 25 bis. 1 e 25 quaterdecies D.Lgs.231/2001)</b> .....	<b>134</b>
E.1 La tipologia dei reati contro l'industria ed il commercio.....	135
E.2 Destinatari della parte speciale .....	143
E.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	143
E.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati contro l’industria ed il commercio .....	144
E.5 Sanzioni disciplinari .....	150
<b>PARTE SPECIALE "F" - REATI SOCIETARI (Art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)</b> .....	<b>152</b>
F.1 La tipologia dei reati societari.....	153
F.2 Destinatari della parte speciale .....	164
F.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	164
F.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati societari .....	166
F.5 Sanzioni disciplinari.....	172
<b>PARTE SPECIALE "G" - REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO (Art. 25 quater D.Lgs. 231/2001)</b> .....	<b>174</b>
G.1 La tipologia dei reati con finalità di terrorismo.....	175
G.2 Destinatari della parte speciale .....	183
G.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	184
G.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati con finalità di terrorismo.....	184
G.5 Sanzioni disciplinari.....	186
<b>PARTE SPECIALE "H" - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE (Artt. 25 quater 1 e 25 quinquies D-Lgs. 231/2001)</b> .....	<b>188</b>
H.1 La tipologia dei reati contro la personalità individuale.....	189
H.2 Destinatari della parte speciale.....	198
H.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	198
H.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati contro la personalità individuale .....	199

H.5 Sanzioni disciplinari.....	202
<b>PARTE SPECIALE "I" - REATI DI ABUSO DI MERCATO (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>204</b>
I.1 La tipologia dei reati di abuso di mercato .....	205
I.5 Sanzioni disciplinari .....	207
<b>PARTE SPECIALE "L" - REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (Art. 25 septies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>209</b>
L.1 La tipologia dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro .....	210
L.2 Destinatari della Parte Speciale .....	214
L.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	214
L.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro .....	215
L.5 Sanzioni disciplinari.....	227
<b>PARTE SPECIALE "M" - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA ED AUTORICICLAGGIO (Art. 25 octies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>229</b>
M.1 La tipologia dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio .....	230
M.2 Destinatari della Parte Speciale .....	234
M.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	235
M.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio .....	235
M.5 Sanzioni disciplinari.....	239
<b>PARTE SPECIALE "N" - REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (Art. 25 novies D.Lgs. 231/2001) .....</b>	<b>241</b>
N.1 La tipologia dei reati in materia di violazione del diritto d'autore .....	242
N.2 Destinatari della Parte Speciale .....	248
N.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	248
N.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati in materia di violazione del diritto d'autore .....	249
N.5 Sanzioni disciplinari.....	252
<b>PARTE SPECIALE "O" - REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (art. 25 decies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>254</b>
O.1 Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.....	254
O.2 Destinatari della Parte Speciale .....	255
O.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	256

O.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria .....	256
O.5 Sanzioni disciplinari.....	258
<b>PARTE SPECIALE "P" - REATI AMBIENTALI (Art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>260</b>
P.1 La tipologia dei reati ambientali.....	261
P.2 Destinatari della parte speciale .....	278
P.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	278
P.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati ambientali .....	279
P.5 Sanzioni disciplinari .....	287
<b>PARTE SPECIALE "Q" - REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (Art.25 duodecies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>289</b>
Q.1 La tipologia dei reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare .....	289
Q.2 Destinatari della parte speciale .....	292
Q.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	292
Q.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	293
Q.5 Sanzioni disciplinari.....	295
<b>PARTE SPECIALE "R" - REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (Art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001) ..</b>	<b>297</b>
R.1 La tipologia dei reati di razzismo e xenofobia .....	298
R.2 Destinatari della parte speciale.....	299
R.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	300
R.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati razzismo e xenofobia.....	300
R.5 Sanzioni disciplinari .....	302
<b>PARTE SPECIALE "S" - REATI TRIBUTARI (ART. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001) .....</b>	<b>304</b>
S.1 La tipologia dei reati tributari .....	305
S.2 Destinatari della Parte Speciale .....	312
S.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	312
S.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati tributari.	313
S.5 Sanzioni disciplinari.....	319
<b>PARTE SPECIALE "T" - CONTRABBANDO (ART. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001) .....</b>	<b>321</b>
T.1 La tipologia dei reati di contrabbando .....	322
T.2 Destinatari della Parte Speciale.....	331
T.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato .....	332

T.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati di contrabbando.....	332
T.5 Sanzioni disciplinari .....	335
<b>PARTE SPECIALE "U" – REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ARTT. 25 septiesdecies, 25-octiesdecies D.Lgs. 231/2001).....</b>	<b>337</b>
U. 1 La tipologia dei reati contro il patrimonio culturale .....	338
U.2 Destinatari della Parte Speciale .....	344
U.3 Individuazione delle aree aziendali e delle attività a rischio reato.....	344
U.4 Il sistema di procedure e controlli preventivi idonei ad impedire la realizzazione dei reati contro il patrimonio culturale.....	345
U.5 Sanzioni disciplinari.....	347

# **PARTE GENERALE**

## **1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato previsto dal D.Lgs. 231/2001**

Nell'ottica di una politica aziendale volta ad assicurare correttezza e trasparenza nella gestione della propria attività, la SICA S.r.l. ha deciso di uniformarsi alla normativa contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni, attraverso l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'emanazione di tale Decreto ha determinato l'introduzione, nell'ordinamento giuridico italiano, di una serie di norme dirette all'affermazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche nel caso di commissione di determinati reati, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, da parte di soggetti che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente e che:

- a) svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) siano sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati dalla lettera a).

Con la normativa in commento, viene introdotta la possibilità di infliggere sanzioni autonomamente e direttamente in capo all'ente a cui è riconducibile la persona fisica che ha commesso un determinato reato nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.



La responsabilità amministrativa delle società si aggiunge a quella penale della persona fisica che è l'autore materiale dell'illecito e non la sostituisce. La stessa sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato oppure se il reato medesimo si è estinto nei confronti del reo per causa diversa dall'amnistia.

Il D.Lgs. 231/2001 introduce il quadro generale della responsabilità dettando i principi generali, i criteri di attribuzione, i reati per i quali è attribuibile la responsabilità dell'Ente (i c.d. reati presupposto), le sanzioni, l'impatto sul patrimonio dell'Ente e sulle sue vicende modificative, nonché la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni.

### **1.2 I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità**

Oltre alla commissione (o tentativo) di uno dei c.d. reati presupposto, affinché vi sia un'attribuzione in concreto di responsabilità in capo all'ente, occorre che siano soddisfatti alcuni criteri di natura oggettiva ed altri di natura soggettiva, specificatamente previsti dal Decreto.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 pone tre criteri di natura oggettiva, in base ai quali è possibile attribuire all'ente la responsabilità per un reato commesso nell'esercizio dell'attività tipica.

1. Il primo fondamentale ed essenziale criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dall'essere il reato commesso *«nell'interesse o a vantaggio dell'ente»*.

Tale criterio pone due condizioni, fra loro alternative, per l'attribuzione di responsabilità, che si sostanziano nel beneficio che l'ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito.

La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero alla possibile utilità dell'ente; la seconda attiene all'effettiva utilità conseguita dall'ente, ovvero il beneficio di natura patrimoniale realizzato dall'ente stesso. Tale beneficio economico può consistere, oltre che in un effettivo guadagno, anche in un risparmio di spesa per la persona giuridica.

2. Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal tipo di soggetti autori del reato. L'illecito deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- *«da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e*

*funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo», c.d. soggetti apicali dell'ente.*

Rientrano in tale categoria soggetti quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente. Simili funzioni possono essere ricoperte in via derivativa grazie alla c.d. "delega di funzioni" e quindi anche il soggetto delegato, pur se formalmente legato all'ente da un rapporto di lavoro subordinato, deve rientrare in questa categoria;

- *«da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali».* Tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei c.d. soggetti apicali.

3. Il terzo criterio oggettivo d'imputazione prevede che gli autori del reato non abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi. Infatti, se il soggetto autore materiale del reato ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il reato e l'ente medesimo e quindi il giudizio di "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del reato ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'ente, quest'ultimo rimane responsabile per il reato.

### **1.3 I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità**

Il D.Lgs. 231/2001, agli artt. 6 e 7, individua una serie di condizioni, alcune previste in positivo, altre in negativo, di natura soggettiva, che costituiscono dei criteri di imputazione, appunto, soggettivi del fatto illecito rimproverato alla società. La normativa delinea la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; il Legislatore, infatti, ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'ente.

Tale forma d'imputazione soggettiva del fatto-reato è stata individuata nella circostanza che il reato si sia realizzato come espressione di una politica aziendale, e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale, oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e, pertanto, sia attribuibile oggettivamente ai soggetti in posizione subordinata.

- Soggetti in posizione apicale

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno dell'ente, la Legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'ente stesso e, quindi, ne presuppone la responsabilità, salvo, ovviamente sia fornita prova contraria.

In questi casi è l'ente che deve fornire la prova della propria estraneità e questa prova deve consistere nel fatto che:

1. prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed attuato in modo efficace un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire il reato stesso;
  2. l'ente ha affidato ad un proprio organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, compiti di vigilanza circa il funzionamento e l'osservanza del modello, e tale organismo ha svolto in modo adeguato i propri compiti;
  3. l'autore del reato lo ha commesso eludendo fraudolentemente il modello.
- Soggetti in posizione subordinata

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata all'interno dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo è connessa alla violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza sul subordinato. Tuttavia, non sussiste violazione dell'obbligo qualora l'ente abbia adottato ed attuato efficacemente un Modello di Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire la commissione del reato. Diversamente da quanto previsto in relazione ai soggetti in posizione apicale, l'adozione del Modello di Organizzazione e Controllo costituisce una presunzione di conformità a favore dell'ente. L'onere della prova circa l'inidoneità del modello stesso spetta, infatti, all'accusa.

#### **1.4 I c.d. reati presupposto**

In base al D.Lgs. 231/2001 la responsabilità dell'ente sorge in relazione a specifici criteri soggettivi ed oggettivi d'imputazione, sopra specificati, e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa. L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati tassativamente richiamati dagli artt. da 24 a 25 duodevices del D.Lgs. n. 231/2001, i c.d. reati presupposto.

Si tratta di una serie di reati tipici del contesto aziendale, legati, cioè, potenzialmente all'attività di qualsiasi impresa. Tale elenco è in continua espansione,

oggetto di frequenti interventi legislativi, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria. Sarà pertanto compito della SICA S.r.l., tramite il proprio Organismo di Vigilanza, verificare periodicamente l'elenco dei reati previsti dal Decreto ed, eventualmente, valutare l'opportunità di aggiornamento del Modello.

L'elenco dettagliato dei reati presupposto è contenuto in appendice.

I reati presupposto possono essere compresi, per praticità di esposizione, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione. Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001 quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato. L'art. 1, comma 77, della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha aggiunto all'art. 25 il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità. La Legge 09/01/2019 n. 3 (c.d. anticorruzione) ha introdotto, tra i reati presupposto, il reato di traffico di influenze illecite, previsto dall'art. 346 bis c.p. Ulteriori reati sono stati previsti dal D.Lgs. 75/2020, attuativo della c.d. direttiva P.I.F. dell'U.E.: frode nelle pubbliche forniture, indebita percezione di contributi in agricoltura, peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso d'ufficio (tali ultimi tre reati sono imputabili all'ente collettivo solo quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
- delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25 bis del Decreto, e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409. Con l'art. 15, comma 7, lett. a) della Legge n. 99/2009 sono stati aggiunti anche i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- reati societari. Il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. n. 231/2001). L'art. 1, comma 77, della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha aggiunto all'art. 25 ter il reato di corruzione tra privati;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7);

- delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25 quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001);
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25 sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62;
- delitti contro la personalità individuale previsti dall'art. 25 quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù; nell'ambito di tali fattispecie, la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha introdotto il reato di Intermediazione Illecita e Sfruttamento dei Lavoratori;
- reati transnazionali. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, previsti dall'art. 25 septies, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio previsti dall'art. 25 octies, introdotto dall'art. 63 del D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007;
- reati informatici e di trattamento illecito di dati, previsti dall'art. 24 -bis, introdotto dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008. Il D.L. n. 93/2013 ha inserito nell'art. 24 -bis le ipotesi delittuose contenute: A) nell'art. 640 -ter, terzo comma, c.p. (Frode Informatica), B) art. 55, comma 9, del D.Lgs. n. 231/2007 e C) artt. 167, 168 e 170 del D.Lgs. n. 196/2003 (T.U. Privacy);
- delitti contro l'industria e il commercio, previsti dall'art. 25 bis.1, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera b, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009, quali la turbata libertà dell'industria o del commercio, l'illecita concorrenza con minaccia o violenza, le frodi contro le industrie nazionali, la frode nell'esercizio del commercio, la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, la vendita di prodotti industriali con segni mendaci, la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà, la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, previsti dall'art. 25 novies, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera c, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009. I reati previsti sono contenuti negli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171 septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, previsto dall'art. 25 decies;
- reati ambientali, previsti dall'art. 25 undecies, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011. Tale norma ricomprende alcune fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 152/2006 (scarichi, rifiuti, inquinamento atmosferico) e in altre disposizioni in materia di tutela ambientale; ulteriori fattispecie di reato sono state inserite nell'art. 25 undecies dalla Legge n. 68/2015;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto all'art. 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che individua, quale fattispecie di reato, il delitto di cui all'art. 22, comma 12 bis, del D.Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998;
- reati di razzismo e xenofobia, previsti dall'art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001, articolo inserito dall' art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, previsti dall'art. 25 quaterdecies del D.Lgs. 231/2001;
- reati tributari, previsti dall'art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001, che individua alcuni dei delitti previsti dal D.Lgs. 74/2000;
- reati di contrabbando, previsti dall'art. 25 sexiesdecies, introdotto dal D.Lgs. 75/2020 attuativo della c.d. Direttiva P.I.F. dell'Unione Europea;
- reati contro il patrimonio culturale, previsti dagli artt. 25 septiesdecies, 25 duodevicies.

#### **1.4.1 I reati presupposto commessi all'estero**

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati, previsti dallo stesso Decreto, commessi all'estero.

Tale scelta va interpretata come la volontà del Legislatore di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti della responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente risponde solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- sempre se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

#### **1.4.2 I reati tentati**

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nel caso di tentativo di uno dei reati presupposto. Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tale ipotesi, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto, in base ai principi generali dell'ordinamento giuridico.

Quanto all'istituto del tentativo, occorre rinviare all'art. 56 c.p., ai sensi del quale *“chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica”*.

### **1.5 Le vicende modificative dell'ente**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede una specifica disciplina del regime della responsabilità patrimoniale dell'ente in relazione alle vicende modificative dell'ente, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Preliminarmente si precisa che, ai sensi dell'art. 27, comma 1, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. La norma in esame manifesta la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (art. 8 del D.Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001).

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, riguardanti la determinazione delle sanzioni nell'ipotesi che tali operazioni siano intervenute prima della conclusione del giudizio. In particolare, vale il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, riferendosi alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente a seguito della fusione o della scissione.



In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a condizione che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (ai fini della confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

Nel caso in cui ricorrano le suddette vicende modificative, il giudice può tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le ipotesi della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33).

Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salva la preventiva escussione dell'ente cedente. La responsabilità del cessionario, oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento), è, peraltro, limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

Diversamente, le sanzioni interdittive inflitte al soggetto cedente non si estendono al cessionario.

### **1.6 Apparato sanzionatorio**

L'apparato sanzionatorio delineato dal Decreto (artt. 9–23) è incentrato, principalmente, su sanzioni pecuniarie e su sanzioni interdittive, oltre che su altre tipologie di sanzioni.

In particolare, la normativa in commento prevede l'applicabilità delle seguenti sanzioni:

**Sanzioni pecuniarie (applicabili anche quale misura cautelare, in forma di sequestro)**

Diversamente da quanto previsto nel resto del sistema penale e amministrativo, la sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Sono previsti alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l’autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria derivante da reato, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; o ancora se è stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di cui all’art. 25 sexies del Decreto e degli illeciti amministrativi, se il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

### **Sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare)**

Sono le seguenti:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una durata massima di 2 anni.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell' idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente. Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. In particolare, le sanzioni dell' interdizione dall' esercizio dell' attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate nei casi più gravi in via definitiva (art. 16).

E', altresì, prevista la possibilità di proseguire l' attività della società (in luogo dell' irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all' art. 15 del Decreto.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l' ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o, almeno, si sia adoperato in tal senso;
- abbia messo a disposizione dell' Autorità Giudiziaria, ai fini della confisca, il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di nuovi reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti anziché la sanzione interdittiva si applicherà la pena pecuniaria.

Oltre alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, il D.Lgs. 231/2001 prevede altre due sanzioni:

- **la confisca** (e sequestro preventivo quale misura cautelare reale), che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);
- **la pubblicazione della sentenza di condanna** in caso di applicazione di sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

### **1.7 L'esonero dalla responsabilità amministrativa da reato**

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è, poi, espressamente esclusa dal D.Lgs. 231/2001 qualora i soggetti menzionati dal suddetto art. 5 D.Lgs. 231/2001, abbiano agito nell'esclusivo interesse o a vantaggio proprio o di terzi.

L'esclusione della responsabilità dell'ente è, poi, espressamente esclusa, ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, qualora, pur in presenza della verifica di uno dei reati previsti dal Decreto stesso, l'ente riesca a dimostrare che:

a) 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;

b) ha vigilato sull'osservanza, sul funzionamento e sull'aggiornamento di tali Modelli tramite un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (organismo di Vigilanza);

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel caso il reato sia stato commesso da soggetti apicali);

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

L'adozione di un efficace ed effettivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, può consentire, pertanto, l'esclusione della responsabilità

dell'ente anche nel caso in cui sia stato realizzato un reato previsto dal Decreto da parte dei soggetti indicati nell'art. 5 D.Lgs. 231/2001.

In particolare, nel caso di commissione dei reati da parte di soggetti che si trovino in posizioni apicali nella gerarchia dell'Ente, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, occorrerà, di volta in volta, che l'ente riesca a dimostrare l'idoneità del proprio già adottato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire reati di quello nella specie verificatosi.

Ai fini di tale idoneità, ai sensi del II co. dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'organo dirigente, dovrà prevedere:

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

Qualora, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e dell'Organismo di Vigilanza, l'ente sarà ritenuto responsabile qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza di tali obblighi.

In tale ultimo caso, tuttavia, l'ente andrà esente da responsabilità, qualora riesca a dimostrare di avere adottato, prima della commissione del fatto, un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello nella specie verificatosi.

Nel caso di reati commessi da persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza, dunque, sarà compito del Giudice dimostrare eventualmente l'inadeguatezza del Modello a prevenire reati del tipo di quello commesso.

Parte integrante del Modello è, poi, rappresentata dal Codice Etico della SICA S.r.l. (allegato), contenente le linee di condotta ed i principi generali di comportamento

propri dell'ente e la cui violazione comporta, pertanto, indirettamente, la violazione del Modello stesso, nonché la applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

Il Codice Etico della SICA S.r.l., in particolare, esprime i principi di deontologia aziendale ai quali tutti gli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori e i consulenti aziendali devono attenersi nello svolgimento dell'attività.

Tali principi richiedono a tutti gli anzidetti soggetti di:

- rispettare leggi e normative inerenti all'attività aziendale considerata nel suo complesso;
- fondare sui valori della legalità, lealtà, correttezza e trasparenza i propri rapporti con tutti gli interlocutori aziendali.

L'esonero della responsabilità per l'ente, rappresenta la principale utilità dell'adozione preventiva di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, secondo i dettami normativi del D.Lgs. 231/2001.

### **1.8 Sindacato di idoneità del Modello**

L'accertamento della responsabilità della società è attribuito al giudice penale, secondo le regole del processo penale. Tale accertamento avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è svolto secondo il criterio della c.d. prognosi postuma.

Il giudizio di idoneità va, cioè, formulato secondo un criterio *ex ante*, in base al quale il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato la fattispecie di reato per verificare la congruenza del Modello adottato. In sostanza, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## **2. INFORMAZIONI GENERALI E DESCRIZIONE ATTIVITA' SVOLTA DALLA SICA S.r.l**

### **2.1 SICA S.r.l. – Attività svolta**

SICA S.r.l. è una società con sede legale in San Marzano sul Sarno (SA) alla Via Martiri della Loggia n. 51 e con le seguenti sedi operative: stabilimento per la lavorazione del pomodoro e la produzione di conserve di pomodoro, sito in Pagani (SA) alla Via Termine Bianco n. 14; stabilimento per la produzione di scatole e coperchi vuoti in banda stagnata, sito in Scafati (SA) alla Via Nuova san Marzano 33; deposito sito in Sant' Egidio del Monte Albino (SA) Località Quarto trav. S.S. 18; deposito sito in Pagani (SA) alla Via Filettine snc. Gli impianti sono strutturati in aree coperte e scoperte.

La società è iscritta nel registro presso la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Salerno.

Sica S.r.l. opera nel settore agroalimentare. La principale attività svolta consiste nella lavorazione e trasformazione del pomodoro fresco in conserve alimentari, nei formati destinati al settore Ho.Re.Ca. L'azienda commercializza i suoi prodotti in Italia e all'estero con i marchi propri "SICA", "BUON SOLE" e "POMITALIA" o, a richiesta, con marchio del cliente stesso. Ulteriori attività svolte dalla SICA S.r.l. sono: la produzione di scatole e coperchi vuoti in banda stagnata (tale produzione è riservata quasi esclusivamente ad uso interno, solo una minima parte viene commercializzata); attività di deposito dei prodotti realizzati.

Per lo svolgimento delle attività indicate la Società è in possesso delle necessarie autorizzazioni, in particolare quella relativa al sistema H.A.C.C.P. e l'autorizzazione integrata ambientale (A.I.A.).

La SICA S.r.l. possiede, altresì, diverse certificazioni conseguite nel tempo: ISO 9001:2015, UNI EN ISO 22005:2008, SMETA CAPR, KOSHER, HALAL, BRC.

Ai fini del presente Modello, nell'ambito della SICA S.r.l. si distinguono tipologie di attività distinte:

- **Amministrazione**
- **Produzione**

**L'amministrazione** riguarda tutte le funzioni tipicamente di "corporate" (gestione amministrativa, contabilità, operazioni commerciali, investimenti, gestione delle risorse umane, gestione e partecipazione a gare, bandi pubblici e finanziamenti pubblici, gli affari legali, nonché ogni altro aspetto amministrativo connesso all'attività della Società)

L'attività amministrativa è svolta, logisticamente, all'interno delle aree ufficio e servizi presenti nei vari stabilimenti, oltre che presso la sede legale.

**La produzione** consiste, nel dettaglio:

**Lavorazione pomodoro**

- acquisto materia prima (pomodoro fresco) dai produttori;
- lavorazione del pomodoro fresco;
- trasformazione del pomodoro in conserve (pomodori pelati, polpa e passate di pomodoro);
- confezionamento delle conserve;
- commercializzazione del prodotto finito.

**Lavorazione banda stagnata**

- acquisto materia prima (banda stagnata) dai produttori;
- lavorazione della banda stagnata;
- produzione di scatole e coperchi vuoti in banda stagnata;
- commercializzazione del prodotto finito residuale.

**Attività di deposito**

- Stoccaggio e conservazione dei prodotti finiti

**2.2 Governance della SICA S.r.l.**

SICA S.r.l. è una società a responsabilità limitata, con costituzione in data 26/6/1991, con termine in data 30/12/2050. La costituzione della società è avvenuta con atto notarile del 26/6/1991 (rep. N. 30459)

Il capitale sociale è di 7.000.000 €, interamente versato.

La Società è composta da 3 soci: OLIVA Silvestro, con quota sociale di 3.640.000 €, pari al 52%; OLIVA Gaetano, con quota sociale di 1.680.000 €, pari al 24%; OLIVA Luigi, con quota sociale di 1.680.000 €, pari al 24%.

Il sistema di amministrazione adottato è quello dell'amministratore unico, il quale è titolare di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nonché la rappresentanza legale e la firma sociale.



Il sistema di controllo societario è quello del collegio sindacale, con i compiti e poteri previsti dalla Legge.

### **3. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SICA S.r.l.**

#### **3.1 Premessa**

SICA S.r.l. è una società operante nel settore agroalimentare con sede legale in San Marzano sul Sarno (SA) alla Via Martiri della Loggia n. 51 e con le seguenti sedi operative: stabilimento per la lavorazione del pomodoro e la produzione di conserve di pomodoro, sito in Pagani (SA) alla Via Termine Bianco n. 14; stabilimento per la produzione di scatole e coperchi vuoti in banda stagnata, sito in Scafati (SA) alla Via Nuova san Marzano 33; deposito sito in Sant' Egidio del Monte Albino (SA) Località Quarto trav. S.S. 18; deposito sito in Pagani (SA) alla Via Filettine snc

SICA S.r.l. è una società a responsabilità limitata e, come tale, fornita di personalità giuridica. Pertanto, rientra pacificamente fra gli enti ai quali è attribuita la responsabilità amministrativa derivante da reato, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 2 del D.Lgs. 231 del 2001, ai sensi del quale *"le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Tanto premesso, la SICA S.r.l. risponde ai sensi del D.Lgs. 231/2001 se il reato è commesso (art. 5 D.Lgs. 231/2001):

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Di qui la scelta della SICA S.r.l. di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

### **3.2 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della SICA S.r.l.**

La scelta della SICA S.r.l. di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo riflette la più ampia politica d'impresa della società, che si concretizza in iniziative, operazioni interne ed interventi finalizzati, innanzitutto, a sensibilizzare sia il personale interno (governance e lavoratori dipendenti) sia tutti i collaboratori esterni all'azienda ed eventuali partner, circa un'organizzazione ed una gestione corretta e trasparente della società. Gli interventi della Società sono, altresì, finalizzati a divulgare il concetto del rispetto delle normative giuridiche vigenti, nonché dei principi fondamentali di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La previsione di precise regole interne alla Società persegue il fondamentale scopo di organizzare il sistema interno dei poteri, della linea decisionale, di regolamentare le varie attività svolte all'interno della SICA S.r.l. attraverso una precisa procedimentalizzazione.

La SICA S.r.l. si propone di perseguire, attraverso l'adozione del presente Modello previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il principale obiettivo di razionalizzare e formalizzare il sistema di regole e di protocolli interni già esistenti, rendendolo conforme allo spirito ed alle finalità del D. Lgs. 231/2001. In particolare, si vuole rendere il sistema di regole e di controlli conforme alla finalità di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 stesso e, di conseguenza, della responsabilità amministrativa dell'ente. Tale scelta risponde anche alla volontà di affermare e rendere pubblico all'interno ed all'esterno dell'azienda la propria politica in materia. Sottolineare ed anche pubblicizzare che la SICA S.r.l. condanna con fermezza ogni condotta contraria a principi etici, leggi e regolamenti

Proprio in tale ottica, l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo garantisce l'obiettivo di informare il personale interno nonché i collaboratori e quanti entrano in contatto con la Società delle sanzioni amministrative, pecuniarie ed interdittive, applicabili alla Società nell'ipotesi di commissione di reati tipizzati, assicurando la prevenzione della commissione stessa degli illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della Società attraverso il continuo ed effettivo monitoraggio e controllo di tutte le aree ed settori di attività a rischio di commissione di reati.

### **3.3 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai seguenti soggetti:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della SICA S.r.l.;
- ai lavoratori subordinati della SICA S.r.l., di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- a chi, pur non appartenendo alla società, opera su mandato della medesima;
- a chi intrattiene rapporti lavorativi con la SICA S.r.l. (collaboratori esterni ed eventuali business partner).

I destinatari sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei generali doveri di legalità, lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla SICA S.r.l.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla Legge, dalle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico della SICA S.r.l., anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

### **3.4 Struttura del Modello – Metodologia di elaborazione**

Il processo di elaborazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo parte dalle *linee guida* elaborate da Confindustria. Tali linee guida si sostanziano in principi, procedure, regole e *best practices* che mirano a orientare le imprese nella realizzazione dei Modelli.

Ulteriore spunto è tratto dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria cui fa riferimento la SICA S.r.l., ovvero quelle operanti nel settore agroalimentare e manifattiero. Tali linee guida sono state sviluppate applicandole alla realtà aziendale della SICA S.r.l., ovvero alle concrete situazioni che caratterizzano l'attività della Società, ovvero a tutte le reali attività e strutture organizzative e gestionali

e, quindi, ai reali rischi di reati prospettabili in relazione ad esse. Seguendo questa metodologia si sono resi effettivi, attuandoli, i principi generali ed astratti contenuti nelle menzionate linee guida e nel D.Lgs. 231/2001.

La predisposizione del Modello di Organizzazione e di Gestione della SICA S.r.l ha previsto una preliminare attività preparatoria, attraverso l'analisi della documentazione essenziale della Società e l'acquisizione di tutte le necessarie informazioni. Questa operazione è stata poi seguita da varie attività, suddivise in diverse fasi, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, che all' art. 6 co. 2 individua le esigenze fondamentali cui deve rispondere un Modello e che ne costituiscono il nucleo centrale.

L'elaborazione del presente Modello è avvenuta attraverso tre differenti fasi.

- **I fase: acquisizione di informazioni sulla SICA S.r.l.**

In questa prima fase si è concentrata la preliminare attività di reperimento di tutte le informazioni sulla Società utili e necessarie all'elaborazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. La raccolta delle informazioni è avvenuta attraverso l'intervista dei titolari, dell'Amministratore e dei responsabili di settore della SICA S.r.l., nonché attraverso l'analisi di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la Società, in particolare:

- a) visura storica aggiornata;
- b) atto costitutivo della società
- c) statuto della società;
- d) organigramma e ripartizione di attività, funzioni e competenze;
- e) documentazione contabile;
- f) autorizzazioni e certificazioni;
- g) contratti principali con soggetti esterni;

- **II fase: identificazione dei settori e delle attività a rischio**

Lo svolgimento di tale fase ha comportato un'analisi capillare della realtà aziendale della SICA S.r.l., con l'obiettivo di individuare le aree e settori aziendali a rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, "presupposto" della responsabilità dell'ente.

Nell'ambito di tale procedimento di mappatura delle aree a rischio, sono state identificate le singole operazioni svolte dalla SICA S.r.l., analizzandone i contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, verificando per ciascuna di esse la sussistenza o meno di rischi di commissione dei reati e le potenziali modalità secondo le quali essi si possono verificare. Ciò è avvenuto attraverso l'intervista dei soggetti apicali, i responsabili di settore ed il rappresentante dei lavoratori per la

sicurezza in azienda ed una meticolosa attività di monitoraggio delle procedure delle singole operazioni svolte dalla società, nonché dei controlli e presidi già esistenti.

L'analisi dei potenziali rischi e delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali rappresenta un'attività fondamentale e propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive.

- **III fase: progettazione del sistema di controllo preventivo**

Individuate e valutate le aree e le attività aziendali a rischio, si è proceduto alla predisposizione/adequamento di un sistema di controllo capace di contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè azzerarli o ridurli ad un livello "accettabile".

Per ciascuna attività in cui è stata identificata un'ipotesi di rischio di commissione di reato è stato definito un protocollo per la programmazione, formazione ed attuazione delle decisioni della SICA S.r.l. Si tratta di una disciplina, fatta di principi, regole e procedure standardizzate da seguire, ritenuta la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono ispirati al principio fondamentale di rendere tracciabili, quindi documentate e verificabili, le varie fasi del processo decisionale.

### **3.5 Adozione, modifica ed aggiornamento del Modello**

L'Amministratore ha competenza per l'adozione e la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare:

- a) l'Amministratore modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- b) l'Amministratore aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e in ogni caso dopo averlo consultato al proposito, qualora intervengano apprezzabili eventi, mutamenti o modifiche: o nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività della società o nella struttura societaria, nell'organizzazione o articolazione della società; o nell'attività della Società o dei suoi servizi o beni offerti alla clientela; o nell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica al Modello sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve tempestivamente esprimere un parere. Qualora l'Amministratore ritenga di discostarsi dal parere dell'Organismo di Vigilanza, deve fornire adeguata motivazione.

### **3.6 Comunicazione del Modello – Formazione**

SICA S.r.l., al primario scopo di attuare efficacemente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, intende assicurare una corretta diffusione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione aziendale.

In particolare, obiettivo della SICA S.r.l. è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della SICA S.r.l. in forza di rapporti contrattuali.

Tale attività di divulgazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità (principio di reiterazione) al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”*.

- **Dipendenti**

Ogni dipendente della SICA S.r.l è tenuto:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, compreso il Codice Etico;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività

A tal fine, ai lavoratori, ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della SICA S.r.l. sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello, compreso il Codice Etico.

Ai nuovi lavoratori, dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello, compreso il Codice Etico, al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

- **Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con SICA S.r.l. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

#### **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SICA S.r.l.**

##### **4.1 Premessa – Funzioni dell'OdV di SICA S.r.l.**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 individua, tra le condizioni esimenti la responsabilità amministrativa dell'ente, l'istituzione, all'interno della società, di un Organismo di Vigilanza (anche OdV), cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e che è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'affidamento di tali compiti all'OdV e l'efficace svolgimento degli stessi sono, pertanto, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto richiamato, si evidenzia il fondamentale ruolo dell'OdV nel dare effettività e concretezza al Modello, nonché la complessità dei compiti che esso deve ottemperare.

In osservanza del D.Lgs. 231/2001, contestualmente all'adozione del Modello è istituito dalla SICA S.r.l. un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni.

All'Organismo di Vigilanza competono le seguenti funzioni:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità delle prescrizioni in esso contenute di prevenire la commissione dei reati;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- segnalare la necessità di eventuali procedimenti disciplinari;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

#### **4.2 Struttura, composizione e requisiti dell'Organismo di vigilanza della SICA S.r.l.**

Il D.Lgs. 231/2001, nel delineare le caratteristiche, i requisiti ed i compiti dell'OdV, non fornisce specifiche indicazioni circa la sua composizione, con riferimento al numero di componenti e, pertanto, un ente può optare per una composizione monocratica o collegiale. La scelta tra le due soluzioni, non imposta dal Legislatore, è rimessa alla valutazione da parte dell'ente, che dovrà tener conto delle dimensioni e della complessità organizzativa dell'ente stesso, al fine di garantire l'effettività di controlli.

La norma, tuttavia, prevede che negli enti di piccole dimensioni i compiti spettanti all'OdV possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'OdV.

Infine, i componenti dell'OdV possono essere sia interni che esterni all'ente.

SICA S.r.l., in considerazione della dimensione e dell'organizzazione aziendale, ha optato, nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, per un **Organismo di Vigilanza monocratico**. Tale scelta è ritenuta in linea con i principi fissati dalla norma ed idonea a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto dalla legge.



L'Organismo di Vigilanza è nominato con atto dell'Amministratore, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e di conoscenza dei profili giuridici richiesti dal Decreto.

In attuazione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'Amministratore della SICA S.r.l. procede alla nomina di un OdV che possenga i seguenti requisiti: autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

#### **a) Autonomia ed indipendenza**

Tali requisiti vanno riferiti, primariamente, alla funzionalità dell'OdV. Essi sono essenziali ed indispensabili affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative che rappresentano l'oggetto della sua attività di controllo e possa, così, adempiere in modo effettivo ai suoi compiti. La posizione dell'OdV deve garantire l'autonomia dell'attività di controllo da ogni forma d'interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società, in particolare dell'organo dirigente.

Nella SICA S.r.l i requisiti di autonomia ed indipendenza sono così assicurati:

- attribuzione all'OdV di una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo che esso risponda solo all'Amministratore;
- non essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non essere legati da rapporti di parentela con amministratori della Società o di società controllate;
- esclusione dell'OdV da compiti operativi, che ne minerebbero l'obiettività nella propria attività di controllo.

#### **b) Professionalità**

Tale requisito si riferisce, specificamente, alle competenze tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere in modo efficace l'attività di vigilanza e di analisi affidata. A tal scopo è possibile l'apporto di consulenti esterni.

Nella SICA S.r.l il requisito di professionalità è così assicurato:

- nomina, quale componente dell'OdV, di un soggetto dotato di competenze tecnico-pratiche, essendo perfetto conoscitore della disciplina prevista dal D.Lgs.231/2001.

### **c) Continuità d'azione**

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è necessaria la presenza di un OdV che si dedichi a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello stesso

Nella SICA. S.r.l. il requisito della continuità d'azione è così garantito:

- l'OdV è una struttura "interna" all'azienda, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- esclusione dell'OdV da compiti operativi, che rappresenterebbero un ostacolo ad un impegno esclusivo ed a tempo pieno;
- previsione di una durata consistente (almeno biennale) della carica del nominato Odv, per garantire la continuità d'azione.

La revoca, del membro costituente l'OdV spetta all'Amministratore, con apposita delibera e nel rispetto delle indicazioni previste dalla Legge, che prevede contestualmente alla sua sostituzione.

La revoca può essere disposta elusivamente per giusta causa, e quindi per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, per il sopravvenire di cause d'incompatibilità/ineleggibilità o per ragioni di ristrutturazione organizzativa della SICA S.r.l. E' sempre riconosciuta al membro dell'OdV la facoltà di rinuncia al mandato.

In particolare, sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

### **4.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza competono le seguenti funzioni:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità delle prescrizioni in esso contenute di prevenire la commissione dei reati;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- segnalare la necessità di eventuali procedimenti disciplinari;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

Al fine di adempiere ai suindicati compiti, all'OdV della SICA S.r.l. sono assegnate le seguenti attività:

- verifica costante delle attività ed operazioni individuate nei settori a rischio;
- verifica del rispetto dei controlli preventivi e dei protocolli previsti dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dai flussi informativi e dalle segnalazioni interne;
- valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni interne;
- segnalazione tempestiva all'Amministratore di tutte le violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo, sensibili al fine della responsabilità della società, nonché di anomalie o atipicità;
- segnalazione all'Amministratore le necessità di aggiornamento del Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali e/o legislative;

- reporting almeno semestrale con l'Amministratore sull'attività svolta, attraverso apposita relazione informativa generale;
- reporting almeno annuale con l'Assemblea e l'Organo di controllo sull'attività svolta, attraverso apposita relazione informativa generale;
- coordinamento con il management aziendale (Amministratore ed Assemblea) per sollecitare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, che spetta in ogni caso all'Assemblea;
- verbalizzazione e documentazione di tutte le attività svolte.

Per lo svolgimento delle suindicate attività, l'OdV della SICA S.r.l. dispone dei seguenti poteri:

- Insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV, fermo restando che l'Amministratore è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV;
- libero accesso presso tutti i settori della Società, senza necessità di consenso preventivo;
- possibilità di avvalersi del contributo di consulenti esterni;
- sollecitazione dell'Amministratore al fine dell'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello;
- disponibilità di un budget adeguato, che consenta un pieno ed autonomo adempimento dei propri compiti; tale budget è fissato dall'Amministratore con la delibera di nomina dell'OdV.
- autoregolamentazione delle proprie attività.

#### **4.4 Flussi informativi**

Apposita sezione è dedicata ai flussi informativi.

Tali flussi d'informazioni si sostanziano in obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e nei doveri informativi dell'OdV verso gli organi societari. Tali scambi d'informazioni rappresentano un aspetto particolarmente rilevante al fine di un corretto svolgimento dei compiti dell'OdV.

#### **4.4.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – C.d. WHISLEBLOWING**

Per quanto riguarda i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, l'art. 6 co. 2 lett d) del D.Lgs. 231/2001 stabilisce obblighi di informazione nei confronti dell'OdV. Come sottolineato, l'obbligo di informazione all'OdV è concepito come ulteriore e necessario strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Tale obbligo informativo ha ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere sottoposti all'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e le procedure predisposti nel Modello.

Destinatari di tali obblighi sono tutti soggetti interni alla SICA S.r.l., con qualsiasi mansione, responsabilità e ruolo.

I suindicati soggetti destinatari degli obblighi sono tenuti a comunicare all'OdV:

- informazioni relative all'attuazione del Modello;
- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito aziendale;
- violazioni delle disposizioni e dei protocolli previsti dal Modello e del Codice Etico;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da polizia giudiziaria e/o dall'Autorità Giudiziaria, dai quali emerga l'esistenza di indagini nei confronti della SICA S.r.l. o a carico di soggetti interni;
- richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministrazione;

Specifico obbligo informativo è previsto in capo al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il quale dovrà relazionare all'OdV periodicamente in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

E' fatta particolare menzione delle segnalazioni, anche anonime, fatte dai dipendenti all'OdV. Trattasi di qualsiasi segnalazione avente ad oggetto, violazioni di legge, del Codice Etico e del Modello compiute dal datore di lavoro e/o dai dirigenti,

nonché qualsiasi condotta o comportamento ritenuto scorretto o lesivo nei confronti dei dipendenti stessi.

SICA S.r.l. incoraggia tutti i dipendenti a sollevare tali segnalazioni, se fondate. Allo stesso tempo sono previste sanzioni disciplinari a carico di chiunque sollevi intenzionalmente accuse o segnalazioni false.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. E', altresì, prevista la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. **(c.d. WHISTLEBLOWING**, introdotto in Italia dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017).

Sul punto, l'art. 6 co. 2 ter del D.Lgs. 231/2001 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 Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il comma 2 quater stabilisce che 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.

L'OdV si impegna a garantire la riservatezza sulle segnalazioni ricevute e delle informazioni ricevute, nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Al fine di raccogliere le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

#### **4.4.2 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

Per quanto riguarda gli obblighi informativi a carico dell'Organismo di Vigilanza, essi consistono nella periodica attività di reporting nei confronti degli organi dirigenti della SICA S.r.l. In particolare, è fatto obbligo all'OdV di sottoporre all'Amministratore apposita relazione informativa sull'attività svolta, con cadenza almeno annuale; è fatto obbligo all'OdV di sottoporre all'Assemblea ed all'Organo di controllo apposita relazione informativa sull'attività svolta, con cadenza annuale.

Viene, in ogni caso, fatto salvo l'obbligo per l'OdV di comunicare all'Amministratore, in qualsiasi momento, le violazioni sensibili ai fini della responsabilità della Società, nonché anomalie o atipicità.

L'Amministratore ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere all'Amministratore di convocare detto organo per motivi urgenti.

#### **4.4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

### **5. SISTEMA DISCIPLINARE DELLA SICA S.r.l.**

#### **5.1 Funzione del sistema disciplinare**

Ulteriore presupposto indispensabile al fine di garantire l'efficacia e l'idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati e la responsabilità

della SICA S.r.l. ex D.Lgs. 231/2001 è la previsione di sistema disciplinare. Si tratta di un sistema di sanzioni disciplinari da applicare a tutti i soggetti interni alla SICA S.r.l. che abbiano tenuto condotte e comportamenti in violazione delle disposizioni e dei protocolli previsti dal presente Modello e del Codice Etico.

Il D.Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Ciò è specificatamente previsto dagli artt. 6 co. 2 lett E) e 7 co. a lett B) del D.Lgs. 321/2001, ai sensi dei quali il Modello di Organizzazione e di Gestione deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

SICA S.r.l., in ossequio a tale disposizione normativa, ha provveduto a costruire un sistema disciplinare che sanzioni tutte le violazioni del Modello, secondo i principi di gradualità della sanzione e di proporzionalità tra violazione rilevata e sanzione prevista.

Il potere disciplinare spetta all'Amministratore, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

La cura e la gestione del sistema disciplinare spetta all'OdV.

Tutte le disposizioni relative al sistema disciplinare sono espone in luogo idoneo, pubblico ed accessibile.

Le sanzioni disciplinari possono essere seguite da richieste di risarcimento dei danni subiti dalla società.

Il presente sistema disciplinare è sottoposto a costante verifica da parte dell'OdV.

Ogni violazione, o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle



funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello ai sensi del precedente paragrafo.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Valutata la rilevanza della violazione, l'OdV informa immediatamente l'Amministratore che darà corso al procedimento disciplinare nel rispetto delle regole previste dai CCNL applicabili e dallo Statuto dei Lavoratori, al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. Nel procedimento di accertamento è garantito il diritto di difesa in base al diritto del lavoro ed al contratto applicabile al caso.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'Amministratore comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è il sistema sanzionatorio previsto dai CCNL applicabili e dal diritto del lavoro italiano, ed è finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

Ai fini dell'introduzione, nel nostro ordinamento, dell'istituto del cd. whistleblowing, è previsto che nessun procedimento disciplinare possa essere fondato sulla mera segnalazione di una violazione; l'eventuale irrogazione di sanzioni e misure disciplinari avverrà solo a seguito di indagine e accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

## **5.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente Modello da parte dei dipendenti costituiscono un illecito disciplinare.

In conformità con quanto disposto dallo Statuto dei Lavoratori e delle eventuali discipline speciali, le sanzioni applicabili ai dipendenti sono le seguenti:

- a. richiamo verbale;

- b.** ammonizione scritta;
- c.** multa non superiore a 10 ore di paga base;
- d.** sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e.** licenziamento ai sensi dell'art. 25 dello Statuto dei Lavoratori.

Quanto alla procedura applicativa, è previsto: l'obbligo da parte dell'OdV di tempestiva comunicazione all'interessato dell'apertura di procedimento disciplinare, con indicazione dell'addebito contestato e dei diritti di difesa; obbligo dell'ascolto dell'interessato da parte dell'Amministratore; obbligo di motivazione dell'eventuale provvedimento disciplinare.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- 1)** dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- 2)** del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle Legge;
- 3)** delle mansioni del lavoratore;
- 4)** della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza

### **5.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori ed ai Dirigenti**

In caso di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'Amministratore e/o di dirigenti, l'OdV ne dà immediata comunicazione all'Assemblea che provvederà ad adottare le misure più idonee previste dalla Legge.