



SERVIZI AUSILIARI SICILIA S.C.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29/09/00, n. 300"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001

Approvato con delibera del C.d.A 24.02.2025 versione n. 01/2025

Parte Generale

INDICE

Definizioni.....	5
------------------	---

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a.	8
2. La struttura, le componenti del Modello di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. e la metodologia utilizzata.....	9
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni	12
4. Storia e attività di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. e il sistema organizzativo aziendale	14
5. I reati rilevanti per Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. e i connessi processi aziendali esposti a tali rischi reato	18
6. I destinatari del Modello	20
7. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi	21
8. La violazione del Modello: definizione e conseguenze	21
9. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali.....	23
10. Il Modello 231 nell'ambito del sistema di controllo interno di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a.	23
11. L'Organismo di Vigilanza.....	24
12. I flussi informativi 231	27
13. La disciplina del <i>Whistleblowing</i>	29
14. Sistema disciplinare e sanzionatorio	30
15. Comunicazione e formazione.....	33

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale.....	36
-----------------------------------	----

Parte Speciale I: Ufficio di Presidenza

Parte Speciale II: Supporto organi societari

Parte Speciale III: DPO

Parte Speciale IV: Sicurezza sul lavoro

Parte Speciale V: Direttore Generale

Parte Speciale VI: Affari Generali

Parte Speciale VII: Gare e Appalti

Parte Speciale VIII: Gestione Amministrativa

Parte Speciale IX: Gestione Economica del personale

Parte Generale

Parte Speciale X: Risorse Umane

Parte Speciale XI: Gestione operativa

Parte Speciale XII: Amministratore di sistema

Allegati

Allegato 1: Codice Etico

Allegato 2: Organigramma

Allegato 3: Procedura Whistleblowing

Allegato 4: Le fattispecie dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001

Definizioni

Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a (di seguito anche “SAS Sicilia” o “Società”): società consortile per azioni costituita ai sensi degli articoli 2615 ter e 2325 del Codice civile nella seduta dell’Assemblea dei Soci del 27/03/2012, in virtù dell’art. 20 della Legge Regionale 12 maggio 2010 n. 11 – c.d. piano di Riordino delle società a totale e maggioritaria partecipazione della Regione Siciliana – nonché, del Decreto n. 1720 dell’Assessore all’Economia del 28/09/2011 e s.m.i.

Attività sensibili: attività, di cui si compone un processo aziendale, che risultano potenzialmente esposte – alla luce del Risk Assessment 231 – ai rischi reato tra quelli compresi nel D.Lgs 231/2001 (c.d. reati presupposto).

CCRL: Contratto Collettivo Regionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Codice Etico: Codice di condotta-etico adottato da SAS Sicilia.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello 231 di SAS Sicilia, così come definiti nel dettaglio al § 6.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, in quanto tali sempre rientranti tra i “Destinatari” del Modello 231 di SAS Sicilia.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all’Organismo di Vigilanza (nel proseguo anche OdV) da ogni destinatario del Modello e dall’OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal § 12 e dalle singole Parti Speciali.

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Illecito amministrativo 231: illecito previsto e punito dal D.Lgs 231/01 e integrante la responsabilità da reato delle persone giuridiche nei casi in cui un esponente aziendale, nell’ambito dell’attività aziendale, commetta un reato presupposto 231 nell’interesse o a vantaggio dell’ente (e sussistano i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 5, 6 e 7 D.Lgs 231/01).

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica

funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Pubblico ufficiale (o P.U.): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello Organizzativo” o “Modello 231”): il presente documento, quale strumento di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Protocolli 231: Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello, adottati dalla Società quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato presupposto.

Procedura aziendale: normativa interna, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla Società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Reato-presupposto: ogni reato espressamente richiamato dal D.Lgs 231/01 che, se commesso da un esponente aziendale (apicale o subordinato) nell'ambito del contesto aziendale e in presenza dei criteri di imputazione di cui agli artt. 5, 6, 7 del Decreto, determina la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente, salve le esimenti previste dal legislatore.

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

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nello specifico e tassativamente nel § 8 della Parte Generale.

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di SAS Sicilia con la finalità di **organizzare la “vita” dell’ente**, in modo da garantire la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato presupposto** che caratterizza, potenzialmente, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di SAS Sicilia è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Ispirandosi alla più recente giurisprudenza in materia (cfr. Sentenza Cass. Pen. 23401/2022 - “Impregilo”), il Modello di SAS Sicilia è stato strutturato sia calibrandolo sulle peculiarità organizzative e operative della Società e sugli specifici rischi reato che ne caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello), sia attuando i più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida ASSOSIM 2022, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, Linee Guida ANAC, *Position Papers* AODV e Assonime, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

SAS Sicilia ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato e organico volto a:

- improntare la gestione societaria e l’organizzazione aziendale, in tutte le sue componenti, al principio della prevenzione del rischio-reato e ai criteri di legalità e integrità;
- prevenire e nell’eventualità eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso un’attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una concreta consapevolezza, in tutti coloro che operano nell’interesse della Società, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria ai suoi interessi e al Codice Etico;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell’Azienda, ivi inclusi i dipendenti e la Pubblica Amministrazione;
- garantire e sviluppare la cultura dell’integrità e dell’etica nell’esercizio della libertà di iniziativa economica, della tutela della dignità della persona umana

nello svolgimento della propria attività professionale e della sostenibilità socio-ambientale.

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi:

- **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d'impresa),
- **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato),
- **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione),
- **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico).

2. La struttura, le componenti del Modello di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. e la metodologia utilizzata

Il Modello di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l'intero “sistema 231” di SAS Sicilia – dalla distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all'interno dell'organigramma aziendale secondo i principi della competenza, della tracciabilità e della *segregazione*, dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali richiamate dal Modello e, infine, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello (documento di lavoro, quest'ultimo, conservato dall'Azienda).

Nel dettaglio:

- a. La **Parte Generale** ha ad oggetto:
 - la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di SAS Sicilia;
 - l'individuazione dei reati rilevanti per la società e dei processi aziendali esposti a tali rischi reato;
 - la descrizione della società e del modello di *Governance*;
 - l'indicazione dei destinatari del Modello;
 - la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze;
 - la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
 - la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*;
 - le vicende che impongono l'aggiornamento e/o l'integrazione del Modello,

- la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello;
- la disciplina degli strumenti e degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione sullo stesso.

b. Le **Parti Speciali** individuano:

- le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *risk assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato;
- i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte;
- i **principi generali** di comportamento e i **protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti “Protocolli 231”) e **controlli** posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato;
- i **flussi informativi** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione.

Il Modello, così strutturato, contiene dunque tutte le componenti *obbligatorie* previste dall'art. 6 comma 2 D.Lgs 231/01 ed è strutturato in attuazione degli *standard* richiamati in premessa (Linee Guida e giurisprudenza). Con specifico riferimento all'individuazione delle “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati*”, la Società adotta specifici protocolli dedicati a regolamentare il processo di gestione dei flussi finanziari e i connessi adempimenti contabili (nei diversi contesti operativi: acquisti, vendite, finanziamenti, adempimenti fiscali e di bilancio, gestione del personale, omaggi, regali e sponsorizzazione, etc.) e inseriti nelle Parti Speciali dedicate, a cui si rinvia.

Il Modello è stato costruito sulla base dei risultati emersi dalle seguenti tre fasi del lavoro di elaborazione del Modello:

- a) Analisi del contesto aziendale: fase preliminare finalizzata a conoscere l'azienda, (tramite analisi documentale e interviste ai referenti aziendali) la sua attività, il sistema di deleghe e procure, eventuali presidi scritti, nonché ad acquisire tutta la documentazione aziendale riferita ai suddetti ambiti di approfondimento.
- b) Risk Assessment: consistente nella mappatura delle attività dei processi aziendali e dei rischi a cui gli stessi risultano potenzialmente esposti. Questa fase del lavoro, dunque, ha consentito di isolare i processi aziendali c.d. sensibili, associandoli a relativi rischi reato e misurandone il c.d. rischio inerente (ossia il rischio cui potenzialmente si è esposti senza considerare gli strumenti di controllo già implementati) e il c.d. rischio residuo (ossia il

rischio cui l'Azienda è esposta malgrado gli strumenti di controllo già adottati).

- c) Individuazione della soglia di rischio accettabile e Gap Analysis: analisi dei presidi che l'ente ha adottato – oltre al Modello 231 – al fine di ridurre ad una soglia di accettabilità il rischio reato associato a ciascun processo con identificazione di eventuali suggerimenti migliorativi a mitigazione dei rischi mappati.

La valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto ai quali le attività dell'Organizzazione risultano potenzialmente esposti è stata svolta utilizzando un criterio quantitativo.

Tale criterio si è basato rispettivamente sulla ponderazione di 7 drivers per valutare la probabilità di commissione di un rischio reato (massimo 5 punti) e di 4 drivers per valutare i potenziali impatti in caso di commissione di un rischio reato (massimo 5 punti):

Probabilità:

1. Frequenza dell'attività
2. Storicità
3. Valore economico
4. Condizionamenti esterni
5. Discrezionalità
6. Complessità del processo/attività
7. Settore

Impatto:

1. Impatto economico/ entità massima delle sanzioni pecuniarie previste dal D. Lgs.231/2001
2. Impatto reputazionale
3. Impatto gestione
4. Impatto organizzativo

La moltiplicazione dei due parametri di probabilità e impatto (ottenuta sommando il punteggio assegnato a ciascun driver), ha permesso di ottenere il punteggio del rischio reato inerente, ovvero il rischio reato che non considera eventuali misure di controllo poste a controllo dell'attività svolta e prevenire la potenziale commissione del reato presupposto.

Sulla base di una scala definita su 3 livelli il rischio reato è stato classificato rispettivamente:

BASSO: in caso di punteggio compreso tra 1 e 4;

MEDIO: in caso di punteggio compreso tra 5 e 14;

ALTO: in caso di punteggio compreso tra 15 e 25.

E' stata quindi effettuata la valutazione delle misure di controllo presenti nell'Organizzazione seguendo la stessa linea della valutazione dei parametri di probabilità ed impatto, ovvero assegnando un punteggio ponderato a 4 drivers per un totale di 10 punti massimi.

Di seguito elencati i drivers utilizzati per valutare le misure di controllo:

Presidi:

1. Deleghe/procure /segregazione
2. Controlli interni
3. Controlli esterni
4. Presidi specifici

Sottraendo la valutazione delle misure di controllo al valore del rischio reato inerente si è ottenuto il valore del rischio residuo.

Sempre a livello di impostazione, si ritiene utile specificare che il presente Modello è stato volutamente costruito con lo scopo specifico di far prevalere la sua efficienza e utilizzabilità quale vero e proprio strumento aziendale quotidiano (dunque ricercando la massima sintesi e chiarezza possibile), sulla completezza illustrativa di ogni singolo passaggio ed elemento su cui è stato costruito. Ciò non toglie, però, che il Modello di SAS Sicilia è stato redatto dando piena e integrale attuazione ai più aggiornati *standard* di riferimento vigenti al momento della sua adozione e richiamati in premessa, che dunque vanno considerati quali presupposto essenziale del presente documento, anche se non di volta in volta espressamente e integralmente riportati.

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi pilastri fondamentali, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. "reati presupposto"), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);
- b. in caso di commissione di uno dei "reati-presupposto" nell'interesse o a vantaggio della società, l'adozione preventiva da parte della società di un

Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;

- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia – da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;
- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l'ente, l'esimente opererà solo laddove sarà provata l'elusione fraudolenta del Modello adottato dall'ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all'altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l'avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia “esimente”, in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all'Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere stata affidata all'Organismo di Vigilanza;
- f. l'efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano sostanziale e non formale: il Modello è un documento dinamico che deve essere realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari (che sono, a tal fine, espressamente e costantemente formati sui suoi contenuti), costantemente testato per verificarne l'efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell'Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall'essere un “documento” a strumento di vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo normativo, l'Organismo di Vigilanza rappresenta, nell'interesse esclusivo dell'azienda, lo strumento di controllo sulla sua applicazione ed efficacia; l'OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l'OdV è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull'applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale

- per la mitigazione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01;
- i. nell'ambito dell'attività di redazione del Modello, all'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, le fattispecie di reato potenzialmente rilevanti per l'operatività tipica di SAS Sicilia;
 - j. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;
 - k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun illecito amministrativo la commissione di reati-presupposto e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'editale).

4. Storia e attività di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. e il sistema organizzativo aziendale

Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. è una società consortile per azioni a capitale interamente pubblico costituita con Statuto del 4 maggio 2021.

La Società è, in particolare, costituita ai sensi degli artt. 2615 ter e 2325 del codice civile senza scopi di lucro.

La Servizi Ausiliari Sicilia Società Consortile per Azioni, a totale capitale pubblico è partecipata dai seguenti soci:

- Regione Siciliana
- Azienda Sanitaria Provinciale Agrigento
- Azienda Sanitaria Provinciale di Messina
- Azienda Sanitaria Provinciale di Catania
- Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa
- Azienda Sanitaria Provinciale di Trapani
- Azienda Sanitaria Provinciale di Enna
- Azienda Sanitaria Provinciale di Siracusa
- Azienda Sanitaria Provinciale di Caltanissetta
- Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo
- Azienda Ospedaliera Ospedali riuniti Villa Sofia-Cervello di Palermo
- Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Paolo Giaccone di Palermo
- Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione Civico Di Cristina Benfratelli di Palermo
- Istituto Zooprofilattico di Palermo

Dal 25.09.2020 la quota sociale dell'IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo di Messina è passata alla Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A..

Con verbale dell'Assemblea dei Soci del 23.03.2022 la Società è stata autorizzata all'assunzione, a decorrere dall'01/07/2022, delle funzioni, competenze, oneri e risorse assegnate dalle leggi regionali alla società Resais s.p.a. in liquidazione, ai sensi dell'art. 13 c.4 della L.R. 13/2022. Dal 13/09/2022 la Società ha acquisito le quote azionarie della RESAIS S.p.A. in liquidazione e dal 01/01/2023 la Resais S.p.A. ha ceduto i contratti alla Servizi Ausiliari Sicilia ai sensi e per gli effetti dell'art. 1406 c.c..

In Servizi Ausiliari Sicilia è stata, altresì autorizzata

- l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato di trentanove posti di Collaboratore, categoria B1, del CCRL del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 – interamente riservato ai soggetti di cui all'art. 84 della L.R. 15 aprile 2021 n. 9 e ss.mm.ii. (Missione 1 Programma 1) inseriti nei DDG N. 22/US del 30/05/2023 e DDG N.60/US del 31/08/2023 emessi dall'Assessorato Regionale dell'Economia - Dirigente Responsabile dell'Ufficio Speciale per la chiusura delle liquidazioni;
- l'assunzione di soggetti appartenenti al c.d. bacino ex pip “emergenza palermo” inseriti nell'albo di cui all'art. 64 della l.r. 21/2014 con il d.d. n. 1 dell'11.01.2024 dell'assessorato regionale dell'economia - ufficio speciale per la gestione e liquidazione delle società a partecipazione regionale e successiva nota prot. 386 del 29.1.2024. ai sensi dell'art. 9 della l. r. 11 luglio 2023, n. 8 e ss.mm.ii. e successivo d.r.s. n.61 del 11/06/2024 – sezione n. 4 dell'ufficio speciale per la gestione e liquidazione delle società a partecipazione pubblica regionale e della nota congiunta prot. n. 28718 del 10/07/2024 del dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative e dell'ufficio speciale per la gestione e liquidazione delle società a partecipazione pubblica regionale.

E' vietata da Statuto la partecipazione di società ed enti non aventi partecipazione pubblica totalitaria.

La Società è stata costituita per la prestazione di servizi strumentali alle attività della Regione Siciliana e delle Aziende e/o Enti pubblici azionisti in conformità alle determinazioni assunte in sede di controllo analogo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rinviando alle previsioni dello Statuto, la Società svolge attività quali:

- gestione servizi di supporto socio sanitari;
- gestione impianti, strutture e attrezzature sanitarie;
- gestione servizi di manutenzione;
- gestione servizi di pulizia;
- gestione dei servizi di custodia e vigilanza;
- gestione di supporto amministrativo ed organizzativo;
- gestione di servizi di logistica e trasporti etc.

La Società svolge le attività esclusivamente per conto dei soci, unici committenti. L'affidamento del servizio viene effettuata sulla base di una convenzione "quadro" stipulata tra la Società e il Dipartimento Bilancio e Tesoro Ragioneria Generale della Regione.

La Società stipula appositi contratti di servizio, disciplinanti le attività affidate, con le competenti strutture amministrative dei soci.

La **struttura amministrativa della Società** è stata definita dal Piano Industriale contenente il vigente Funzionigramma, approvato con delibera della Regione Siciliana n. 79 dell'1.03.2024.

Alla luce del suddetto Funzionigramma la Società è strutturata come di seguito:

Consiglio di Amministrazione: è l'organo collegiale cui è affidata la gestione della Società.

Il Presidente:

- ha la rappresentanza legale ed istituzionale e la firma sociale,
- presiede l'assemblea dei soci,
- convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione,
- dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione,
- sovrintende alla puntuale attuazione delle predette deliberazioni, delle strategie aziendali, del piano industriale e del budget.

Fanno capo direttamente al **Consiglio di Amministrazione** i seguenti uffici:

- Organismo di Vigilanza 231 (OdV);
- Società di Revisione;
- Data protection Officer (DPO)
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- Collegio Sindacale, nominato con delibera assembleare in data 01.07.2019 sino all'approvazione del bilancio al 31.12.21 -esercizio 2021. Attualmente in proroga;
- Supporto Organi Societari;
- Unità di Staff;
- Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (RPCT)

Parte Generale

- Sicurezza sul lavoro - Delegato di funzioni art 15 D. Lgs. 81/08 - Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) - Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP)
- Amministratore di Sistema
- Direttore Generale

Fanno capo al **Direttore Generale** che gestisce le attività e le operazioni aziendali atte a garantire il buon andamento aziendale i seguenti uffici:

- Controllo interno e Unità di staff;
- Supporto giuridico e adempimenti ex D. Lgs. 231/2001;
- Affari Generali:
 - o Contenzioso
 - o Servizi generali
 - o Gestione Reti
- Gare e Appalti:
 - o Gare, acquisti, convenzioni Enti committenti
 - o Patrimonio, gestione contratti e fornitori
- Gestione Amministrativa:
 - o Tesoreria, economato, finanza
 - o Contabilità e bilancio
 - o Pianificazione e controllo di gestione
- Gestione Economica del personale:
 - o Paghe e contributi
 - o Cessazioni e anticipazioni
- Risorse Umane:
 - o Gestione giuridica e rapporti con il personale
 - o Relazioni sindacali
 - o Rilevazioni presenze
- Gestione Operativa:
 - o Agente contabile
 - o Supporto operativo e rapporti con il committente
 - o Formazione.

Organo di Controllo: l'Organo di Controllo è costituito da un **collegio sindacale**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione societario del 19.07.2022 la Società, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha nominato l'**Organismo di Vigilanza Ex D.Lgs. 231/2001** che rimarrà in carica per tre esercizi.

Tenuto conto della delibera del CdA del 03/03/2022 si è proceduto con la nomina dell'**Organismo Indipendente di Valutazione** in data 17/03/2022.

Tutte le funzioni aziendali sono definite da un organigramma scritto e da un funzionigramma con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le c.d. linee di riporto.

Nell'organizzare e gestire i singoli processi/attività aziendali, il sopra descritto sistema organizzativo aziendale consente l'attuazione dei principi della chiara attribuzione dei poteri secondo criteri di competenza, di tracciabilità degli atti gestori e della segregazione.

Allo stesso modo, i Protocolli contenuti nelle Parti Speciali del Modello, basandosi sul medesimo sistema organizzativo aziendale, danno esecuzione agli stessi principi.

5. I reati rilevanti per Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a. e i connessi processi aziendali esposti a tali rischi reato

Come anticipato, il Modello di SAS Sicilia è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi reato presupposto a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali. È stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio reato presupposto ritenuta astrattamente significativa secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che SAS Sicilia ha adottato.

Nell'ambito delle attività di *risk assessment*, relativamente all'attività di SAS Sicilia sono state mappate e valutate le seguenti categorie di reato presupposto previste dal D. Lgs 231/01 alle quali la Società risulta potenzialmente esposta:

- A. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs 231/01) – questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in SAS Sicilia di rischi associativi in sé ma per la loro possibile connessione a reati fine potenzialmente rilevanti;

- D. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1, D.Lgs 231/2001);
- F. Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- H. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs 231/01);
- I. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs 231/2001);
- J. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- K. Reati Ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs 231/2001);
- L. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs 231/01);
- M. Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs 231/01);

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio valutato come *non significativo*) le seguenti categorie di reati presupposto previste dal Decreto:

- A. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- B. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- C. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01);
- D. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- E. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- F. Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti (art. 25-octies1 D.Lgs 231/01);
- G. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- H. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01);
- I. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001);

- J. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs 231/01);

Sul punto è utile specificare che, in relazione ad alcuni illeciti 231 sopra complessivamente citati come “rilevanti” per SAS Sicilia, alcuni reati presupposto sono in realtà emersi come “a rischio basso” all’esito del *Risk Assessment*. Le Parti Speciali, dunque, richiameranno nello specifico ed espressamente i singoli reati presupposto ritenuti rilevanti (“a rischio medio / alto”) e a cui risultano esposti i processi aziendali, non limitandosi (come invece viene fatto, per ragioni di sintesi, in questo paragrafo di Parte Generale) a richiamare il solo illecito amministrativo 231.

Poiché il Modello 231, in conformità ai provvedimenti ANAC, ricomprende il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, come parte della strategia per la prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, la mappatura dei rischi lato-reato ha considerato i reati-presupposto in riferimento al complesso dei reati contro la P.A., nonché a tutti i fenomeni di *maladministration*.

Pertanto, la commissione dei reati presupposto contro la P.A., anche qualora non sia presente un interesse o vantaggio dell’Ente, rilevano in ogni caso ai fini del PTPC costantemente aggiornato dalla Società cui si rinvia facendo propria la mappatura delle aree a rischio ed i presidi adottati quali misure di prevenzione.

6. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di SAS Sicilia, in ogni sua parte:

- a) gli organi sociali;
- b) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di
 - i. rappresentanza,
 - ii. amministrazione,
 - iii. direzione, gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale);
- c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.

Trattasi di disposizioni che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e secondo un principio di rilevanza e applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi: nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, di tutti i soggetti apicali e dipendenti della Società e nei confronti di coloro che, pur non legati alla già menzionata Società da rapporti di lavoro

subordinato o altra forma contrattuale, operano su mandato della medesima e nel suo interesse, anche a titolo di collaborazione non continuativa o in forza di altra tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati "fornitori") si rinvia al successivo § 7.

7. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi

Dal momento che SAS Sicilia, nell'ambito della sua attività, intrattiene rapporti con fornitori di beni e servizi, la Società ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da presidiare, nei limiti di quanto attuabile e possibile da SAS Sicilia, i rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va, infatti, specificato che il rischio di commissione del reato 231 da parte del fornitore di beni e servizi non è direttamente governabile da SAS Sicilia, poiché – come ovvio – la Società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da singole clausole contrattuali imposte da SAS Sicilia. Per questo la Società ha adottato alcuni presidi preventivi (quali uno specifico processo di qualifica e selezione del fornitore fondato su standard qualitativi e di *compliance*), nonché – quando possibile in ragione della natura del rapporto e/o della prestazione – la previsione di una verifica qualitativa della prestazione erogata.

8. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di SAS Sicilia che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 14, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice Etico di SAS Sicilia;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 12 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 13.

L'intervento di SAS Sicilia in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 12 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto secondo le procedure aziendali.

Sul punto si ritiene utile specificare che SAS Sicilia ha preferito adottare una definizione di “violazione del Modello” volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di “violazione del Modello” le procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi.

Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente sostanziale e non formale; ciò significa che l'OdV potrebbe ritenere non integrante una violazione del Modello quella infrazione caratterizzata da una non conformità meramente formale, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e l'efficacia del Modello e la sua capacità di mitigazione dei rischi reato.

9. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali

Il CdA di SAS Sicilia è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a) emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b) intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c) intervengono rilevanti modifiche organizzative e/o del *modello di governance* all'interno di SAS Sicilia;
- d) emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o della Società;
- e) interviene una modifica sostanziale nell'organigramma (come, ad esempio, un *turn over* rilevante del personale o la sostituzione di funzioni apicali) che potrebbe comportare alcuni interventi sui processi aziendali regolati dal Modello;
- f) intervengono modifiche alle Procedure o ai presidi scritti richiamati dal Modello 231.

Il monitoraggio costante sull'emersione di una delle vicende potenzialmente modificative dell'organizzazione societaria e dei processi aziendali sopra elencate è attuato mediante un flusso informativo ad hoc, a cura del CdA e dei referenti aziendali (process owner) del processo interessato dalla modifica, all'OdV, così come previsto nel dettaglio nel § 12 a cui si rinvia.

10. Il Modello 231 nell'ambito del sistema di controllo interno di Servizi Ausiliari Sicilia s.c.p.a.

Il Sistema 231 di SAS Sicilia si inserisce all'interno del più ampio sistema dei controlli interni della società, nelle sue molteplici aree di operatività e con la partecipazione di differenti funzioni di controllo (controlli in materia contabile affidati al Collegio Sindacale, controlli in ambito corruzione e trasparenza affidati all'RPCT, controlli in materia di salute e sicurezza affidati al RSSP, controlli in materia di adempimenti privacy affidati al DPO, etc.).

SAS Sicilia ritiene dunque essenziale creare un coordinamento costante tra le differenti funzioni di controllo e l'Organismo di Vigilanza, così da consentire una

condivisione dei risultati dell'attività di controllo svolta da altre Funzioni e riferite a processi rientranti nell'ambito operativo del Modello 231, così di fatto estendendo (anche in termini di efficienza) il perimetro dei controlli dell'OdV.

In questa prospettiva, è previsto che l'OdV incontri almeno annualmente le seguenti funzioni aziendali o, in alternativa e quando previste, riceva le relazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- Sindaci;
- RPCT;
- DPO;
- RSPP.

11. L'Organismo di Vigilanza

11.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, SAS Sicilia ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di *"vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento"*. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macroaree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello (mediante l'esecuzione di controlli svolti dallo stesso OdV su tutti i processi regolati dalle Parti Speciali, l'analisi dell'esito dei controlli svolti da altre funzioni di controllo, nonché l'analisi dei flussi informativi ricevuti, anche nell'ambito del flusso Whistleblowing);
2. impulso sull'aggiornamento del Modello in caso di emersione di eventuali violazioni o carenze dei presidi o nel caso intervengano rilevanti modifiche del D.Lgs 231/01, così come previsto con maggior dettaglio al § 9;
3. formazione sui contenuti e sul funzionamento del Modello di tutti gli esponenti aziendali.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV deve redigere e attuare:

- un Piano dei controlli annuale (ovviamente integrabile in base alle singole esigenze da controlli non programmati o a sorpresa);
- un Piano annuale della formazione 231 (eventualmente delegabile a funzioni aziendali).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio *"Regolamento OdV"* che regoli gli aspetti organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). È importante che il Regolamento disciplini espressamente le

forme di documentazione dell'attività dell'OdV (verbali, e-mail, fogli di lavoro, etc.) e la sua archiviazione, nonché i doveri di riservatezza a cui sono tenuti tutti i suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza, si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno realizzato a nome dell'OdV (invio di e-mail, telefonate, etc.).

L'OdV opera mediante controlli diretti (ossia condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico attore nelle attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

11.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia**, **indipendenza**, **professionalità**, **onorabilità**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

- a. **Autonomia:** requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di SAS Sicilia e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.
- b. **Indipendenza:** requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio e a qualsiasi processo regolato dal Modello e dai suoi protocolli.

- c. **Professionalità:** requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).
- d. **Onorabilità:** si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, SAS Sicilia individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di SAS Sicilia;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con SAS Sicilia;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere stati rinviati a giudizio per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs 231/2001;
- essere stati condannati a pena detentiva per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

11.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste dall'incarico.

SAS Sicilia, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, ha ritenuto imprescindibile dotarsi di un OdV collegiale esterno. La scelta tra OdV è stata adottata dal CdA sulla base di una valutazione complessiva e generale sul livello di rischio a cui è esposta la società, sulle dimensioni dell'azienda (in termini di fatturato e di personale), e sull'ampiezza e complessità dei processi aziendali risultati esposti a rischio reato.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo).

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

12. I flussi informativi 231

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa attuare con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla migliore e più efficiente

prevenzione del rischio reato. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV verso il CdA.

Al di là delle previsioni normative, i flussi informativi rappresentano anche uno strumento essenziale di controllo e vigilanza dell'OdV nonché di coinvolgimento attivo degli esponenti aziendali nel contribuire al funzionamento e all'applicazione diffusa e reale del Modello.

12.1 Flussi informativi verso l'OdV

I flussi informativi verso l'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in SAS Sicilia, si dividono in:

- i. informative *ad evento* di possibile commissione dei reati presupposto/violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- ii. informazioni periodiche.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 6.

- i. **Informative *ad evento*:** rientrano nel contesto di tali informative
 - A. la commissione di un reato presupposto o la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di "violazione del Modello" contenuta nel § 8 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
 - B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di SAS Sicilia, a cui si rinvia integralmente;
 - C. i flussi informativi previsti dal § 9, in tema vicende modificative del contesto, dell'organizzazione aziendale o dei processi aziendali a rischio;
 - D. la notifica di provvedimento giudiziari attinenti al contesto 231.
- ii. **Informazioni periodiche:** rientrano nel contesto di tali informative
 - A. le relazioni periodiche delle funzioni di controllo interno (così come previsto al § 10);
 - B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi periodici (semestrali o annuali) nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di SAS Sicilia, a cui si rinvia integralmente.

Tutte le informative e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso apposito indirizzo di posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato: alosiorgvigilanza@pec.it

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 13, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le informative e la documentazione ricevute dall'OdV sono conservate dallo stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

12.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce annualmente (e, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel § 13).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei già menzionati organi quando lo ritiene opportuno.

Il Collegio Sindacale, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informato di ogni evidenza che dia conto della possibile commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

13. La disciplina del *Whistleblowing*

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito nel nostro Paese la Direttiva (UE) 2019/1937 introducendo la nuova disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In tale contesto normativo, SAS Sicilia ha adottato con delibera del C.d.A. del 22.10.2024 una procedura per la gestione delle segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che costituisce parte integrante del Modello 231 ed è finalizzata a disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni Whistleblowing.

Per il dettaglio dell'operatività delle attività che sottendono alla gestione delle segnalazioni Whistleblowing si rinvia alla medesima procedura allegata al presente Modello di Organizzazione, gestione e Controllo 231/2001.

Si evidenzia, che per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, in linea con le previsioni normative, SAS ha nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e le segnalazioni al quale, pertanto, potranno essere trasmesse attraverso il canale interno:

- in forma scritta, mediante piattaforma informatica Whistleblowing PA all'indirizzo <https://serviziusiliarisicilia.whistleblowing.it>; i dati identificativi del segnalante che utilizza la piattaforma interna implementata dalla Società vengono criptati e tali rimangono al momento della segnalazione
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto da chiedere e fissare per il tramite della piattaforma.

14. Sistema disciplinare e sanzionatorio

14.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al § 8, nonché per le violazioni della disciplina sul Whistleblowing di cui al § 13.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente attuare i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni sono adottate all'esito del procedimento disciplinare dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni di legge applicabili ai rapporti di lavoro e qui di seguito riepilogate.

14.2 Misure nei confronti degli amministratori, consiglieri e sindaci

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 8) da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri e/o Sindaci di SAS Sicilia, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore e/o del sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti.

Rispetto agli Amministratori e Consiglieri di SAS Sicilia nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

14.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 8), sono definiti come "illeciti disciplinari", ai sensi delle norme di legge, regolamenti, contratti collettivi applicabili e Statuto dei lavoratori.

In particolare:

- Le violazioni delle procedure relative ad adempimenti formali (produzione documenti, catalogazione ed archiviazione documenti, firma di documenti) prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero verbale)
- Le violazioni delle procedure relative ad obblighi di segnalazione o di instaurazione di flussi qualificati all'Organismo di Vigilanza e controllo prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero scritto)
- Le violazioni delle procedure relative ad obblighi di verifica e controllo ex post prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero scritto)
- La commissione di reati presupposto nel solo interesse del lavoratore o di un terzo deve portare all'applicazione delle sanzioni dalla sospensione al licenziamento senza preavviso.
- Il rinvio a giudizio per reati presupposto che importino potenzialmente una richiesta di applicazione alla SAS delle sanzioni previste dal D.lgs.231/2001, stante la presunzione di violazione fraudolenta del Modello 231, deve portare ad una immediata decisione dell'Organo Dirigente circa le azioni da adottare nei confronti del lavoratore, ivi compresa la modifica delle mansioni rivestite al fine di rimuovere le pre-condizioni che hanno portato alla contestazione, ed al licenziamento al termine del procedimento giudiziario in caso di condanna.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla storia dello stesso e ad eventuali precedenti;
- alle mansioni rivestite;

- alla posizione rivestita;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'eventuale irrogazione delle sanzioni, sono di competenza dell'Organo Dirigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza e controllo.

Deve essere verificata e comprovata per iscritto o con modalità equivalenti secondo i principi giuslavoristici la conoscenza di quanto sopra riportato da parte dei destinatari dell'apparato sanzionatorio.

14.4 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 8) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che SAS Sicilia prevede nelle "Clausole 231".

Fatta salva la possibilità di richiedere il risarcimento di eventuali danni provocati alla Società.

15. Comunicazione e formazione

SAS Sicilia considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, la Società ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguimento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

- Risorse umane è responsabile:
 - di consegnare ad ogni neoassunto il Modello 231 (cartaceo o il link di presa visione);
 - di attivarsi, con gli uffici di competenza, per fornire – contestualmente all'ingresso in azienda – una prima formazione sui suoi contenuti e sui flussi informativi all'OdV e Whistleblowing;
 - di raccogliere l'attestazione del neoassunto della effettiva ricezione del Modello e delle informazioni di cui al punto precedente;

- di alimentare un file di riepilogo che tracci sia l'effettiva consegna del Modello a tutti i destinatari dello stesso, sia la connessa formazione 231 a cui ogni destinatario ha partecipato;
- l'OdV è responsabile di adottare annualmente un Piano della formazione 231 con lo scopo di:
 - aggiornare tutto il personale in merito alle novità intervenute che riguardo il Modello o le procedure connesse;
 - formare tutti i neoassunti;
 - prevedere una formazione generale almeno ogni due anni (eventualmente anche usando strumenti di *e-learning*), con l'attuazione di strumenti di verifica.

L'attività di formazione sul Modello 231 può essere svolta sia dall'OdV sia con modalità e soggetti diversi su decisione di SAS Sicilia. La formazione deve affrontare quantomeno i seguenti elementi essenziali:

- contenuti, struttura e finalità del Modello 231 di SAS Sicilia;
- analisi specifica dei protocolli 231 dedicati agli esponenti che partecipano alla formazione (dunque con la previsione di sessioni specifiche per categorie di destinatari);
- oggetto e funzionamento dei flussi informativi verso l'OdV e del flusso Whistleblowing.

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di SAS Sicilia, costruita sulla base di quanto riportato nell'organigramma/funzionigramma di cui al piano industriale, persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento e di Protocolli specifici di prevenzione (nell'insieme definiti "Protocolli 231").

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l'attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti **Regole Fondamentali**, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

- **Codice etico:** documento che raccoglie i principi di comportamento sociali e morali che la Società fa proprie ai quali tutti coloro che appartengono alla Società e operano per conto della stessa devono attenersi;
- **Attribuzione formale delle responsabilità:** tutti coloro che, all'interno della Società, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all'interno dell'Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;
- **Poteri di firma e i poteri autorizzativi interni:** i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;
- **Segregazione delle funzioni:** deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive;
- **Trasparenza e tracciabilità:** nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale, sia a livello di sistemi informativi;
- **Individuazione, nell'ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte e dei responsabili di processo** (c.d. referenti o *process owners*): le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell'ambito di un'attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell'intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all'OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l'OdV a cui si rinvia).

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.