

MODELLO 231/2001

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE *EX* DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Adottato dal Consiglio Di Amministrazione del 21/07/2025

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 1/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	ODV	21-Lug-2025	

MODELLO 231/2001

INDICE

PARTE GENERALE	7
DEFINIZIONI	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	9
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	9
1.2 Elenco generale dei reati presupposto ex. D. Lgs. 231/2001	10
1.3 L'adozione del Modello 231 quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	11
2. ADOZIONE DEL MODELLO 231	12
2.1. Obiettivi perseguiti da SIC con l'adozione del Modello 231.....	12
2.2 Scopo e principi base del Modello 231	13
2.3 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	14
2.4 Modifiche e integrazioni del Modello 231	15
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	18
3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di SIC: reporting nei confronti degli organi societari	20
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	20
4.1 Piano di Comunicazione e Formazione Interna.....	20
4.2 Informativa a Collaboratori esterni, Fornitori e Consulenti	20
5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING.....	21
5.1 Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	21
5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO.....	22
5.3 Whistleblowing.....	23
5.4 Soggetti Segnalanti.....	23
5.5 Contenuto delle segnalazioni.....	24
5.6 Modalità e destinatari della segnalazione.....	24
5.7 Verifica della fondatezza della segnalazione.....	24
5.8 Forme di tutela del whistleblower.....	25
5.9 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.	26
5.10 Tutela da ritorsioni.....	27
5.15 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	29
5.16 Sistema delle deleghe	29
6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	30
6.1 Principi generali.....	30
6.2 Soggetti	30
6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti	30
6.4 Misure nei confronti dei dirigenti	32

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 2/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

7. ALTRE MISURE DI TUTELA	33
7.1 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei sindaci	33
7.2 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni, Consulenti e Fornitori	33
8. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI	34
9. VERIFICHE PERIODICHE	34
PARTE SPECIALE "A"	35
REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	35
A.1. LA TIPOLOGIA DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	36
A.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	43
A.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	44
A.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	44
A.5 PRINCIPI ED ELEMENTI APPLICATIVI DEL DOCUMENTO.....	47
A.5.1 Nomina del Responsabile Interno per le Aree di Attività a Rischio	47
A.5.2 Scheda di Evidenza per le singole operazioni a rischio	48
A.5.3. Direttive da emanare per la funzionalità del Modello 231 e relative verifiche dell'OdV	49
PARTE SPECIALE "B"	51
REATI SOCIETARI	51
B.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI	52
B.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	59
B.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	60
B.4 PRINCIPI GENERALI	60
B.5 PRINCIPI SPECIFICI	62
B.5.1 Redazione della relazione annuale, rendiconto, bilancio preventivo e delle altre comunicazioni sociali	62
B.5.2 Tutela del capitale sociale	63
B.5.3 Gestione delle risorse finanziarie	63
B.5.4 Acquisizione di consulenze, prestazioni e servizi professionali o di collaborazioni esterne	64
B.5.5 Contratti di acquisto e fornitura di beni e/o servizi	64
B.5.6 Selezione e gestione del personale.....	64
B.6 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL DOCUMENTO	64
B.6.1 Nomina del Responsabile Interno.....	64
B.6.2. Compiti e verifiche dell'OdV	65
PARTE SPECIALE "C"	67
C.1 I REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	68
C.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	70
C.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE C	71
C.4 PRINCIPI GENERALI	72
C.5 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	73
C.6 ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO 231	73

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 3/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

C.6.1. Nomina e compiti del responsabile interno	73
C.6.2. Flussi informativi.....	74
C.6.3. Istruzioni e verifiche dell'OdV	74
PARTE SPECIALE "D".....	75
REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	75
D.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	76
D.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	79
D.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	79
D.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	80
D.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO.....	81
D.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio	81
D.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	82
PARTE SPECIALE "E".....	83
E.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI (art. 25 <i>undecies</i> del Decreto).....	84
E.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	94
E.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	94
E.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	95
E.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO.....	96
E.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio	96
E.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	96
PARTE SPECIALE "F".....	98
F.1 IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	99
F.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	99
F.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	100
F.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	100
F.5 PUNTI DI CONTROLLO	101
F.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio	101
F.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	101
PARTE SPECIALE "G".....	103
G.1 REATI PER L'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	104
G.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	105
G.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	105
G.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	105
G.5 PUNTI DI CONTROLLO.....	106
G.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....	106
G.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	107
PARTE SPECIALE "H".....	108

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 4/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

H.1 REATI IN MATERIA DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	109
H.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	112
H.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	113
H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	113
H.5 PUNTI DI CONTROLLO	114
H.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....	114
H.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	114
PARTE SPECIALE "I"	116
I.1 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.....	117
I.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	121
I.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	121
I.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	121
I.5 PUNTI DI CONTROLLO	122
I.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....	122
I.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	123
PARTE SPECIALE "L"	124
L.1 REATI TRIBUTARI	125
L.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	128
L.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	128
L.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	128
L.5 PUNTI DI CONTROLLO	130
L.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....	130
L.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	130
PARTE SPECIALE "M"	131
M.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO.....	132
M.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO.....	133
M.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	134
M.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	134
M.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO.....	136
M.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio	136
M.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV	137
PARTE SPECIALE "N".....	139
N.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI.....	140
N.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	143
N.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	143
N.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	143
N.5 PUNTI DI CONTROLLO	144

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 5/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

N.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....	144
N.5.2 Compiti e verifiche dell'OdV.....	144
ALLEGATO "A"- Mappatura Rischi.....	146
REATI CONTRO LA P.A. - PRINCIPALI ATTIVITA' SENSIBILI.....	147

ALLEGATI

- A. MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO
- B. ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 6/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO 231/2001

PARTE GENERALE

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 7/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO 231/2001

DEFINIZIONI

AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO: le aree di attività di Sviluppo Immobiliare Corio S.r.l. (di seguito anche definito “**SIC**”) ritenute più specificamente a rischio di reato ex D. Lgs 231/2001.

CODICE ETICO: codice comportamentale che individua i principi generali e le regole di comportamento a cui devono conformarsi tutti i membri del consiglio di amministrazione, il presidente, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti della Società e chiunque vi instauri rapporti di collaborazione. Esso disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l’attività sociale e di indirizzarne lo svolgimento.

SVILUPPO IMMOBILIARE CORIO S.r.l.: Sviluppo Immobiliare Corio S.r.l., società avente ad oggetto la valorizzazione del patrimonio immobiliare sociale.

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

DESTINATARI: congiuntamente i membri del consiglio di amministrazione, il presidente del consiglio di amministrazione, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti e, in generale, quanti cooperano con SIC o forniscono allo stesso beni o servizi (questi ultimi di seguito anche definiti come “**Collaboratori esterni**”, “**Fornitori**” e “**Consulenti**”).

DVR: Documento di Valutazione dei rischi.

MODELLO 231: indica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D. Lgs. 231/2001.

ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV: l’organo previsto dall’art. 6 del Decreto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231.

ORGANO AMMINISTRATIVO: il Consiglio di amministrazione della Società.

RESPONSABILI INTERNI: i *Process Owner*, responsabili per ogni singola Area di Attività a Rischio.

SOCIETÀ: Sviluppo Immobiliare Corio S.r.l.

TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO o T.U.: il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “*Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”.

WHISTLEBLOWING: comunicazione di illeciti.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 8/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di **responsabilità amministrativa** (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a **carico degli enti** (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc..) **per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:** (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nel processo sanzionatorio di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano un interesse nella, o tratto vantaggio dalla, commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Il catalogo dei Reati originariamente previsto dal Decreto è stato progressivamente ampliato

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 9/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

Oggi, dunque, il novero dei reati presupposto include una lunga serie di ipotesi, gradualmente introdotte dalle successive leggi.

1.2 Elenco generale dei reati presupposto ex. D. Lgs. 231/2001

Si riassumono i reati presupposto previsti dalle seguenti disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, rimandando ai reati richiamati nella Parte Speciale per la disamina di dettaglio:

- Art. 24: 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-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25: Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-ter: Reati societari;
- Art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies: Abusi di mercato;
- Art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-undecies: Reati ambientali;
- Art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari;

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 10/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

- Art. 25-sexiesdecies: Contrabbando;
- Art. 25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

1.3 L'adozione del Modello 231 quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

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

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

La funzione scriminante del modello opera anche qualora, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto, il reato sia commesso – sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente – da parte di “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza” di chi riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. La responsabilità sorge se tale commissione “è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 11/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO 231/2001

In tali circostanze è espressamente previsto che non ricorre tale inosservanza “se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato e efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7, comma 2).

Con riguardo a tali ipotesi, il Modello 231, tenuto conto della natura e della dimensione dell’organizzazione e del tipo di attività svolta, deve contenere misure idonee a (art. 7, comma 3):

- garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge;
- scoprire e eliminare tempestivamente situazioni di rischio, tramite un sistema di controllo interno a presidio.

Inoltre, affinché sia efficacemente attuato, il Modello 231, relativamente alle fattispecie considerate, richiede verifiche periodiche e modifiche quando necessario in relazione a violazioni verificatesi e a mutamenti dell’organizzazione o dell’attività nonché un idoneo sistema disciplinare (art. 7, comma 4).

2. ADOZIONE DEL MODELLO 231

2.1. Obiettivi perseguiti da SIC con l’adozione del Modello 231

SIC è una società che realizza, sia direttamente che indirettamente, costruzioni ed interventi edilizi di qualunque natura, con acquisto, vendita, amministrazione, lottizzazione di aree, la ristrutturazione, il restauro, la locazione, la locazione finanziaria (in qualità di utilizzatore), la permuta di immobili in genere, sia in Italia che all’Estero.

SIC sviluppa progetti immobiliari su aree urbane *ex novo* o trasformando *asset* immobiliari esistenti riconvertendoli a nuove funzioni.

SIC – sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione del presente Modello 231.

Tale iniziativa, che si accompagna all’adozione del **Codice Etico**, è stata assunta nella convinzione che l’adozione del presente Modello 231 - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano lo stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello 231 è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, nonché la ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, della *best practice* americana e delle *Federal Sentencing Guidelines*.

Nell’individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati è stata svolta un’attività di *risk assessment*, i cui risultati sono rappresentati in un documento separato riservato e custodito dalla Società. Nel predisporre il presente Modello 231, si è altresì tenuto

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 12/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO 231/2001

conto della “*case history*” societaria e degli attuali orientamenti giurisprudenziali, attribuendosi grande rilievo, ai fini della costruzione di un sistema di prevenzione realmente efficace alle eventuali pregresse esperienze aziendali relative a ipotesi in cui esponenti aziendali siano incorsi – nell’interesse o anche in danno della Società – nella commissione di reati. L’analisi ha offerto un importante contributo all’attività di individuazione sia delle aree e delle attività che presentano particolari o maggiori profili di rischio, sia dei presidi procedurali e di controllo astrattamente idonei alla prevenzione dei comportamenti scorretti o illeciti.

Il Modello 231 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/07/2025.

2.2 Scopo e principi base del Modello 231

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema di controllo (sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo) volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l’individuazione e la mappatura delle “aree di attività a rischio” (vedi Allegato A del Modello 231) e la loro conseguente proceduralizzazione, il presente documento si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SIC in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio continuo sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello 231 sono, oltre ai principi già indicati:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione - **a tutti i livelli aziendali** - delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle “aree di attività a rischio” dell’azienda vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello 231;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere, nonché la verifica della completezza e delle modalità di formalizzazione di queste ultime, così come meglio indicato nelle Parti Speciali;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello 231 con

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 13/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

- conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche alla normativa vigente;
 - le prassi e le procedure operative adottate da SIC in relazione alla prevenzione dei singoli reati rilevanti ai fini del Decreto. Tali prassi e procedure operative costituiscono, unitamente al Modello 231 ed ai codici comportamentali, parte integrante e sostanziale del sistema di *compliance* aziendale in relazione alla prevenzione di detti reati;
 - un adeguato sistema sanzionatorio.

2.3 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello 231 è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto. Al fine di realizzare gli obiettivi del presente Modello, lo stesso recepisce le "Linee Guida di Confindustria".

La Parte Generale si compone di alcune disposizioni di carattere, per l'appunto, generale, che si occupano: (i) della disciplina del regime di responsabilità amministrativa da reato degli enti ex Decreto, (ii) del ruolo dell'adozione del modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato degli enti, (iii) degli obiettivi perseguiti da SIC con l'adozione del Modello, (iv) dello scopo e i principi base di quest'ultimo, (v) dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, (vi) della formazione del personale, (vii) della diffusione del Modello nonché (viii) del sistema disciplinare e delle verifiche periodiche.

Le Parti Speciali sono state predisposte per le tipologie di reato contemplate nel Decreto che sono state considerate rilevanti dalla Società nell'ambito delle attività di *risk assessment*.

L'individuazione delle tipologie di reato rilevanti per la Società ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività effettivamente poste in essere da SIC e, sulla scorta delle risultanze di tale opera di individuazione, si sono evidenziate le attività sensibili, ossia le attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

L'analisi del rischio è stata realizzata tramite lo svolgimento di interviste e questionari effettuati con il personale direttivo e operativo della Società, che hanno permesso di raccogliere informazioni sull'operatività aziendale e hanno condotto alla realizzazione di una matrice che rappresenta i possibili incroci "Attività – Reato presupposto".

In particolare, alla luce del contesto socio-economico in cui opera la Società, della sua storia e della tipologia delle attività svolte, della specifica operatività della Società e delle interviste effettuate, i profili di rischio rilevati sono inerenti alle seguenti categorie di Reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) - Parte Speciale "A";
- Reati Societari (art. 25-ter del Decreto) - Parte Speciale "B";
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto) - Parte Speciale "C";

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 14/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies* del Decreto) - Parte Speciale "D";
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto) - Parte Speciale "E";
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto) - Parte Speciale "F";
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto) - Parte Speciale "G";
- Reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 -*ter* del Decreto) - Parte speciale "H";
- Reati informatici (art. 24-*bis* del Decreto) - Parte Speciale "I";
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto) - Parte Speciale "L";
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25 -*octies* del D. lgs 231 /01 - Parte Speciale "M";
- Riciclaggio di beni culturali e devastazioni e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevecies* del Decreto) - Parte Speciale "N"

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati previsti dal Decreto, si è ritenuto che, alla luce dell'attività svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente lo stesso instaura con soggetti terzi, non siano presenti, al momento, profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società e in tal senso non si è rilevata la necessità di individuare apposite ulteriori sezioni nelle Parti Speciali. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi inserendo idonei principi generali di comportamento nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i Destinatari all'osservanza, nello svolgimento delle proprie mansioni, di valori essenziali, quali rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità. La Società si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti successivamente.

Ogni parte "Speciale" si compone di una compiuta indicazione: (i) delle principali aree di attività a rischio, (ii) dei soggetti destinatari della parte speciale, (iii) dei principi generali di comportamento e (iv) dei principi ed elementi applicativi del documento e dei punti di controllo.

2.4 Modifiche e integrazioni del Modello 231

Essendo il Presente Modello 231 un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto), è demandato all'Organo Amministrativo della Società, su proposta dell'OdV, la sua eventuale integrazione in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, dovessero risultare, in futuro, inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto. L'Organo Amministrativo, inoltre, acquisito il parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, può decidere di apportare al Modello 231 gli adeguamenti e/o gli aggiornamenti che si rendessero necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 15/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

L'eventuale mancata adozione delle predette modifiche ed integrazioni dovrà essere motivata. Il presente documento, con gli eventuali aggiornamenti, verrà pubblicato nel **sito intranet della Società**, nell'ambito dell'attività di informazione e diffusione del Modello 231, come previsto al successivo punto 4. La parte generale del presente Modello, oltre al Codice Etico, verranno pubblicati sul sito internet www.sviluppoimmobiliarecorio.it

2.5 Modello di Governance della Società

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 4 consiglieri. I componenti del Consiglio di Amministrazione restano in carica non oltre tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente, che ha i poteri di rappresentanza legale della Società e la firma sociale sia di fronte a terzi che in giudizio, unitamente ai consiglieri delegati nell'ambito della propria delega, nonché ai procuratori speciali e *ad negotia* di volta in volta nominati.

2.6 Assetto organizzativo della Società

La struttura organizzativa della Società si articola attualmente nelle seguenti funzioni/aree, vedasi allegato B

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 16/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente alla composizione dell'OdV, la legge non fornisce particolari indicazioni. Solamente il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto, introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183, recante *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"*, dispone che *"nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)"*.

È dunque consentito optare per una composizione sia monocratica che collegiale. Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli, la scelta tra l'una e l'altra soluzione deve essere effettuata tenendo conto delle dimensioni e dell'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di SIC è costituito in forma monocratica da un consulente esterno, di comprovata esperienza e competenza, il quale abbia i requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia, indipendenza e continuità di azione, così come individuati dalle Linee Guida di Confindustria, alle quali ci si riporta *in toto*.

In conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria l'OdV, nella sua composizione, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

La professionalità si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Pertanto, l'OdV deve possedere specifiche capacità professionali relativamente alla funzione che è chiamato a svolgere.

Infine, al fine di garantire l'onorabilità dell'OdV sono state qui di seguito previste delle specifiche cause di incompatibilità e/o di decadenza.

I membri dell'OdV devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere componenti dell'Organo Amministrativo della Società;
- non devono vantare rapporti lavorativi nell'ultimo anno con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto;
- non devono essere portatori di conflitti d'interesse anche potenziali con la Società;
- non devono avere svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs. 159/2011, salvi gli effetti della riabilitazione;

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 17/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;
- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Costituisce un elemento preferenziale per la nomina la comprovata conoscenza delle previsioni del Decreto, dei tecnicismi legali e delle modalità per l'implementazione e il monitoraggio di un sistema di controllo interno (laurea in giurisprudenza o in economia, specializzazione in revisione aziendale, auditing o diritto societario).

Per il professionista esterno che dovesse far parte dell'Organismo di Vigilanza, valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale.

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo, che ne determina anche la remunerazione. L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e dura in carica per tre esercizi.

Tenuto conto della peculiarità delle sue attribuzioni, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Società può richiedere supporto alle competenti funzioni aziendali, in ragione delle specifiche competenze di ciascuna di esse, per ottenere ogni informazione e/o dato indispensabile per lo svolgimento dei compiti ad esso conferiti, senza peraltro che questo debba inficiare il principio di indipendenza.

Inoltre, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni, che dovranno attestare l'insussistenza delle stesse cause di incompatibilità e/o di decadenza previste per i membri dell'OdV, utilizzando a tal fine – senza specifici vincoli autorizzativi – il budget messo a sua disposizione dall'Organo Amministrativo in sede di nomina. La richiesta di stipula di contratti con consulenti esterni potrà avvenire avvalendosi direttamente delle strutture interne di riferimento senza specifici vincoli autorizzativi. Il Consiglio di Amministrazione può definire per l'OdV una disponibilità annua oggetto di valutazione da parte dell'OdV stesso.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di:

- a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b) verificare la reale efficacia ed effettiva capacità del presente Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) in collaborazione con le funzioni coinvolte, valutare la necessità di proporre agli organi sociali competenti eventuali aggiornamenti del presente Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale e della normativa;
- d) supportare i soggetti apicali delle strutture societarie nell'aggiornamento della **"Mappatura delle Aree di Rischio"**, che individua le potenziali aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i processi e le strutture aziendali connessi alle principali Aree di Attività a Rischio

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 18/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

specificate nelle Parti Speciali del presente Modello 231;

- e) proporre l'integrazione delle suddette principali "aree di attività a rischio" sulla base del lavoro svolto;
- f) vigilare sul sistema di deleghe e sulla corretta esecuzione dei contratti al fine di garantire l'efficacia del presente Modello 231.

È, inoltre, affidato all'Organismo di Vigilanza, il compito di:

- verificare l'effettiva applicazione delle previsioni del Modello 231, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- condurre, direttamente o tramite personale delegato, i controlli interni per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello 231 per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con l'Organo Amministrativo, nonché con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali le promozioni di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari, etc.;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna, necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- libertà di accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 19/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, etc.;

- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (es. istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di SIC: reporting nei confronti degli organi societari

L'OdV riporta su base continuativa all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

La presenza del suddetto rapporto di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di SIC potrà essere convocato in qualsiasi momento dal suddetto organo, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmetterà all'Organo Amministrativo un report scritto sul grado di attuazione del Modello 231 e sugli aspetti critici riscontrati.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

4.1 Piano di Comunicazione e Formazione Interna

La Società adotterà un **Piano di comunicazione e formazione** per il personale interno, vagliato dall'Organismo di Vigilanza della Società, di cui si elencano i contenuti minimi.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Modello 231 e la diffusione del Modello 231 nel contesto aziendale è gestita dall' Amministratore Delegato in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo, responsabili di funzioni e soggetti con poteri di rappresentanza dell'ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- Altro personale: nota informativa interna e informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti.

I programmi gestionali di formazione e di diffusione del presente Modello 231 nel contesto aziendale, come sopra elaborati, saranno presi in esame dall'OdV e saranno recepiti eventuali suggerimenti forniti dallo stesso ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Modello.

Tutti i seminari e le informative dovranno essere adeguatamente tracciati.

4.2 Informativa a Collaboratori esterni, Fornitori e Consulenti

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 20/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

Saranno altresì forniti a soggetti esterni alla Società (es. collaboratori esterni, fornitori, consulenti) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello 231 nonché sul Codice Etico e sui testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING

5.1 Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del presente Modello 231 secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del presente Modello 231 nelle aree di attività a rischio.

Devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- a) le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'OdV della nozione di "operazione significativa e rilevante";
- b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in capo a SIC anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- d) i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- e) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- f) le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;
- g) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello 231.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, a pratiche non in linea con i principi di comportamento e le prescrizioni adottate con il presente Modello 231 (ad esempio, carenze sul sistema di controllo per la mitigazione dei rischi, ecc.);
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 21/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

motivando eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;

- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" con duplice funzione: agevolare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, permettere di risolvere tempestivamente casi di dubbio o aspetti interpretativi.

Periodicamente l'OdV può proporre all'organo amministrativo, se ritenuto opportuno a suo insindacabile giudizio in base all'analisi del profilo di rischio della Società, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO

L'OdV dovrà essere informato da parte dei Destinatari del Modello 231 in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello medesimo o delle relative procedure e quindi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori esterni, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;

L'OdV è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito e, riceve le segnalazioni e dialoga con il Segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto.

Il dialogo con il Segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

L'OdV, valuta le segnalazioni ricevute e svolge tutte le necessarie attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni a SIC.

Sono costituiti i seguenti canali di comunicazione per la consultazione e informazione dell'OdV, consistenti nei seguenti recapiti:

- posta elettronica: odv@sic-re.it;
- PEC Whistleblowing: whistleblowing_sic@legalmail.it

La corrispondenza destinata all'OdV non è aperta da altri soggetti.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 22/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

5.3 Whistleblowing

In relazione a quanto descritto nel precedente paragrafo 5.2, si segnala che il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 rubricato “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”, ha predisposto un sistema di organizzazione e gestione delle segnalazioni nonché un sistema di protezione per i soggetti segnalanti.

Con l’espressione *whistleblower* (“**Segnalante**”) si fa riferimento al soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dei SIC agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (*whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione tempestiva e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ente.

Alla luce delle suindicate novità legislative ed allo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso a tale istituto, ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni, la presente sezione del Modello fornisce al *whistleblower*, integrando quanto già descritto nel paragrafo 5.2, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

5.4 Soggetti Segnalanti.

Sono legittimati ad inviare segnalazioni tutti coloro che, nell’ambito del proprio contesto lavorativo, sono venuti a conoscenza di violazioni o irregolarità commesse ai danni della Società. In particolare, sono segnalanti:

- I dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con SIC, o che operano per conto e/o a favore della Società, anche presso soggetti terzi;
- I liberi professionisti e i consulenti;
- I volontari e i tirocinanti, sia retribuiti che non retribuiti;
- Le persone che ricoprono funzioni apicali;
- I fornitori;
- I clienti;

È bene sottolineare che le tutele previste per il Segnalante trovano applicazione anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 23/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

5.5 Contenuto delle segnalazioni.

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del Segnalante, del de-nunciante o di chi divulga pubblicamente.

Difatti le segnalazioni devono avere attinenza al contesto lavorativo, in quanto le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti ed omissioni di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti che la ricevono.

Pertanto, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità e/o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare file e/o documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente coinvolti e/o a conoscenza dell'illecito.

Laddove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, descritto e dettagliato, l'ente preposto alla gestione delle segnalazioni può richiedere, laddove la segnalazione non sia fatta in modalità anonima, elementi integrativi al segnalante tramite gli appositi canali stabiliti dalla Società.

5.6 Modalità e destinatari della segnalazione.

La segnalazione è indirizzata all'OdV al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le modalità di cui al precedente paragrafo 5.2. In caso di invio della segnalazione a mezzo del servizio postale, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione medesima venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

5.7 Verifica della fondatezza della segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 24/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

A tal fine, l'OdV analizza la segnalazione ricevuta attraverso i canali descritti al paragrafo 5.2.

Una volta fatte le necessarie e preliminari analisi della segnalazione, l'OdV decide se attivare un processo di accertamento approfondito ovvero archiviare la segnalazione, documentando il tutto, nel verbale della riunione in cui la segnalazione è stata trattata e motivando le decisioni prese e/o le azioni che dovranno essere intraprese per l'archiviazione della stessa.

Se l'OdV decide di procedere con le attività di accertamento e approfondimento, lo stesso inizierà con una serie di verifiche che potranno richiedere il supporto di alcune funzioni aziendali, o dove si ritenga opportuno, un intervento di consulenti legali esterni alla società.

Al termine delle attività di verifica e controllo e sulla base degli esiti della stessa, l'OdV procederà come segue:

- a) Archiviazione della segnalazione nel caso in cui risulti palesemente infondata ovvero priva dei requisiti essenziali di cui al precedente punto 5.5;
- b) Richiesta di ulteriori approfondimenti ed indagini sulla segnalazione presa in esame;
- c) Comunicazione alle funzioni interessate le raccomandazioni del caso (*i.e.* revisione procedure interne, implementazione di nuove misure di verifica e controllo interne e delle regole aziendali, analisi dei processi o del sistema procedurale in essere);
- d) Valutazione, unitamente all'AD, di eventuali procedimenti disciplinari da irrogare verso i soggetti coinvolti;
- e) Valutazione di azioni di tutela della società in concerto con AD e funzioni apicali aziendali.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione della Società, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

5.8 Forme di tutela del whistleblower.

Le forme di tutela di seguito trattate sono accordate ai Segnalanti ed agli altri soggetti degni di tutela di cui al D. Lgs. 24/2023, che:

- 1) abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- 2) abbiano rispettato la procedura prevista per la segnalazione;

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 25/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

Le tutele non si applicano quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia o la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, possono applicarsi, inoltre, sanzioni disciplinari.

5.9 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione delle "Esclusioni" previste al successivo Paragrafo, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

L'utilizzo della PEC garantisce la completa riservatezza del Segnalante, in quanto solo l'OdV può accedere alla segnalazione e alla segnalazione verrà assegnato uno specifico numero di identificazione che verrà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- a) se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- b) se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - ⇒ il consenso del soggetto segnalante;
 - ⇒ la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non può essere condivisa senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dall'OdV e dalle strutture coinvolte nell'istruttoria delle segnalazioni.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità del Segnalante potrà essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale, avviato nei confronti del segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 26/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile.

Qualora sia accertata dall'OdV e/o dal soggetto incaricato dell'istruttoria della segnalazione a mala fede del segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il segnalato viene informato dell'identità del segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

5.10 Tutela da ritorsioni.

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la dequalificazione o il demansionamento ovvero la mancata promozione;
- il mutamento di mansioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio o la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione ovvero si realizzino le condizioni di precedenza previste dalla legge;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento medico.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 27/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il Segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia.

In caso di allegazione di fatti da parte del Segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il Segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare che l'azione intrapresa non ha alcun collegamento con la segnalazione.

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai Segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del segnalante etc.).

5.11 Le misure di sostegno.

Il Segnalante ha la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti predisposti dalla legge, il cui elenco è reperibile sul sito internet dell'ANAC, i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5.12 Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 28/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il Segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrasse-ro nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

5.13 Esclusioni

Le misure e le tutele previste per il Segnalante, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

5.14 Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

5.15 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

5.16 Sistema delle deleghe

All'OdV della Società, deve essere comunicato, a cura dell'Organo Amministrativo, il sistema delle deleghe adottato dalla società; ciò avviene con la comunicazione:

- di tutte le procure e deleghe;
- di tutte le disposizioni organizzative;
- degli ulteriori eventuali documenti finalizzati a definire i poteri del personale.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 29/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello 231 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello 231 stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne e prassi aziendali che integrano il Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società e, segnatamente, dall'Organo Amministrativo, in piena autonomia indipendentemente dal fatto che le condotte sanzionate abbiano determinato un illecito penalmente rilevante.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello 231, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di SIC, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto, secondo le modalità più sotto specificate, nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non dirigenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (di seguito "CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di SIC è costituito dalle norme del codice civile e da quelle pattizie di cui al predetto CCNL.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 30/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello 231 nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In applicazione del CCNL quindi, si prevede che il lavoratore possa incorrere nelle sanzioni seguenti:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In particolare:

- 1) **Incorre nei provvedimenti del BIASIMO VERBALE O SCRITTO, il lavoratore che:**
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello 231 (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, qualora tale inosservanza non abbia generato alcun danno per SIC (la scelta tra rimprovero scritto o verbale dipende dall'entità della violazione).
 - Costituisce inoltre violazione disciplinare l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV come previsti dal par. 5.1.
- 2) **Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione, il lavoratore che:**
 - violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello 231 commettendo atti che portino pregiudizio alla disciplina e alla morale delle persone o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
- 3) **Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO per un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:**
 - nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi un danno lieve alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 31/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

4) **Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:**

- non osservi o che ometta di far osservare al personale da lui coordinato le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello 231 e adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, arrecando, così, un danno significativo per la Società.

5) **Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO E CON LE ALTRE CONSEGUENZE DI RAGIONE E DI LEGGE, il lavoratore che:**

- che violi o che ometta di far osservare al personale da lui coordinato le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello 231, commettendo gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ovvero compiendo azioni che siano considerate penalmente rilevanti a termini di legge arrecando, così, un danno grave per la Società.
- violi le procedure previste o richiamate dal presente Modello con comportamento recidivo, nelle mancanze di cui al precedente punto 3) o nell'inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero qualora siano già stati comminati provvedimenti disciplinari di minore gravità;
- violi le procedure previste o richiamate dal presente Modello 231 mediante insubordinazione verso i superiori.

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

- all'intenzionalità del comportamento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, sarà competente il Consiglio di Amministrazione nella persona del Consigliere cui sia stata conferita la procura per la gestione del personale.

Non può essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza la preventiva comunicazione all'OdV.

All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

6.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste o richiamate dal presente Modello 231 o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, è compiuta da dirigenti, se nominati e/o assunti, si

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 32/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO

231/2001

provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti di aziende commerciali, secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al punto 6.3.

Il soggetto preposto alla gestione della procedura disciplinare nei confronti dei dirigenti è il Consiglio di Amministrazione nella persona del Consigliere cui sia stata conferita la procura per la gestione del personale. Nell'ipotesi in cui oggetto di verifica disciplinare sia il Consigliere di Amministrazione cui sia stata conferita la procura per la gestione del personale, la procedura di cui al punto 6.3 sarà gestita dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La venuta meno del rapporto di fiducia della Società con il dirigente, anche in relazione alla mancata osservanza del Codice Etico o alla mancata implementazione delle previsioni del Modello 231 può comportare, in relazione alla gravità del fatto, il licenziamento.

Quale sanzione specifica, l'OdV potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso o l'assegnazione a mansioni differenti.

Non può essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'OdV.

All'OdV viene data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Costituisce specifico obbligo dei dirigenti, sanzionabile ai sensi del presente paragrafo, la vigilanza circa il rispetto delle procedure previste e richiamate dal presente Modello 231 da parte dei propri collaboratori.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA

Potranno essere prese ulteriori misure di tutela per mancata osservanza delle prescrizioni del documento:

7.1 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei sindaci

La violazione del Modello 231 da parte di Amministratori e/o Sindaci va denunciata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Effettuate le opportune verifiche, se la denuncia non è manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza informerà il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 e 2407 del codice civile nonché quelle di cui agli artt. 2383 terzo comma e 2400 secondo comma del codice civile.

7.2 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni, Consulenti e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, dai Consulenti o dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, il

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 33/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	

MODELLO 231/2001

recesso e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza di SIC concorderà, di volta in volta, con l'Organo Amministrativo le opportune modifiche alla modulistica contrattuale e l'aggiornamento della stessa.

8. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico e degli altri codici comportamentali eventualmente emanati da SIC.

Sotto tale profilo, infatti, il Modello 231 costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

9. VERIFICHE PERIODICHE

L'OdV - avvalendosi eventualmente anche delle competenti funzioni aziendali - effettua controlli periodici al fine di verificare concretamente l'efficace attuazione del Modello 231.

Tali verifiche si sostanziano:

- (i) nell'analisi circa l'effettiva implementazione delle previsioni del Modello 231;
- (ii) nelle verifiche circa i comportamenti, svolte anche per il tramite soggetti di propria fiducia.

Codice documento:	Rev. N.	Redige:	Verifica:	Approva:	Data:	Pag. 34/162
MOG SIC CDA 21 07 25 Finale	0	LAWAL	SIC	CDA	21-Lug-2025	