



## Disposizione Aziendale

# DA42001

# PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER L'ADOZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI ex D.Lgs. n. 231/2001

Il presente documento è di proprietà di SINA S.p.A.

Ogni divulgazione o riproduzione o cessione a terzi deve essere preventivamente autorizzata dalla stessa

|                  |   |                   |               |              |               |
|------------------|---|-------------------|---------------|--------------|---------------|
| 05               | 30 ottobre 2024   | Quinta emissione  | G. Spoglianti | C. Ardemagni | M. Garozzo    |
| 04               | 13 novembre 2023  | Quarta emissione  | G. Spoglianti | C. Ardemagni | M. Garozzo    |
| 03               | 4 aprile 2022   | Terza emissione   | C. Ardemagni  | M. Garozzo   | A. Pernigotti |
| 02               | 30 luglio 2020  | Seconda emissione | C. Ardemagni  | S. Torresani | A. Rubegni    |
| REV.             | DATA  | DESCRIZIONE       | REDATTO       | CONTROLLATO  | APPROVATO     |
| Codice Documento | DA42001.05 Principi di riferimento per l'adozione e l'implementazione dei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001 |                   | PAGINA        | 1 di 23      |               |

Il presente documento ha decorrenza dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di modifiche, integrazioni o documenti sostitutivi.

Le modifiche effettuate rispetto alla revisione precedente sono evidenziate in **rosso** nel testo.

## INDICE

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1      | Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni .....              | 5         |
| 1.2      | L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente ..... | 6         |
| 1.3      | Linee guida di Confindustria.....   | 7         |
| <b>2</b> | <b>ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....</b>   | <b>8</b>  |
| 2.1      | Prima adozione del Modello .....  | 8         |
| 2.2      | Adozione, Aggiornamento e Applicazione del Modello .....  | 9         |
| 2.2.1    | <i>Adozione e aggiornamento del Modello .....</i>   | <i>9</i>  |
| 2.2.2    | <i>Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione .....</i>  | <i>9</i>  |
| 2.3      | Destinatari del Modello.....  | 9         |
| 2.4      | Elementi essenziali del Modello .....   | 10        |
| 2.5      | Il Modello delle società controllate da SINA .....  | 11        |
| <b>3</b> | <b>MAPPA DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI SENSIBILI.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>4</b> | <b>DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI E DEI SISTEMI DI DELEGHE E PROCURE .....</b>  | <b>12</b> |
| 4.1      | Procedure e protocolli di decisione .....   | 12        |
| 4.2      | Sistema di deleghe e procure .....  | 12        |
| 4.3      | Principi etici.....   | 13        |
| <b>5</b> | <b>ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>   | <b>13</b> |
| 5.1      | Identificazione, collocazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza .....  | 13        |
| 5.2      | Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo .....   | 15        |
| 5.3      | Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....  | 15        |
| 5.4      | Modalità e periodicità di riporto agli organi societari.....  | 16        |
| 5.5      | Segnalazioni e flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e segnalazioni Whistleblowing .....                   | 16        |
| <b>6</b> | <b>FORMAZIONE ED INFORMATIVA .....</b>  | <b>18</b> |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>6.1</b> | <b>Formazione ed informazione del personale .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>6.2</b> | <b>Informativa a collaboratori e professionisti esterni ed altri soggetti terzi .</b>                          | <b>18</b> |
| <b>7</b>   | <b>LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>7.1</b> | <b>Principi generali .....</b>   | <b>18</b> |
| <b>7.2</b> | <b>Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti) .....</b>  | <b>19</b> |
| <b>7.3</b> | <b>Sanzioni per i lavoratori dipendenti (dirigenti).....</b>   | <b>20</b> |
| <b>7.4</b> | <b>Sanzioni nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci ....</b>                              | <b>20</b> |
| <b>7.5</b> | <b>Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti, partner d'affari ed altri<br/>soggetti terzi.....</b>  | <b>21</b> |
| <b>8</b>   | <b>APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA NEL<br/>CONTINUO DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO .....</b> | <b>22</b> |
| <b>8.1</b> | <b>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello.....</b>                                 | <b>22</b> |
| <b>8.2</b> | <b>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....</b>                                  | <b>22</b> |
| <b>8.3</b> | <b>Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività<br/>“sensibili” .....</b>     | <b>22</b> |
| <b>8.4</b> | <b>Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti<br/>aziendali.....</b>               | <b>22</b> |

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato "Decreto" o "D.lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (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, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano avuto un interesse sotteso alla commissione del reato o tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, oltre alle sanzioni pecuniarie espressamente previste dal Decreto quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, (applicabili solo ove ricorrano le specifiche condizioni elencate all'art. 13 del Decreto) quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto elenca tassativamente le fattispecie di reato dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, e in particolare:

- a. Reati contro la pubblica amministrazione (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 e 25 Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri);

- b. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art.25-bis);
- e. Reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-bis.1);
- f. Reati societari (art. 25-ter);
- g. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- h. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- i. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- j. Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- k. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- l. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-opties);
- m. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- n. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- p. Reati transnazionali (legge 146/2006, art. 10);
- q. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- r. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- s. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.25-quinquies);
- t. Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
- u. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giochi o di scommessa a giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterterdecies);
- v. Reati tributari (art.25-quindecies);
- w. Contrabbando (art.25-sexecies);
- x. Reati contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.25-septiesdecies e art.25-duodevicies).

Si rinvia al documento *MD42015 Elenco reati SINA* per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e delle successive modificazioni e integrazioni.

## **1.2 L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente**

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* e di aver affidato ad un organismo (interno o esterno) dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e di specifici requisiti di indipendenza e professionalità, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il loro aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche “Modelli”), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione

delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- (i) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- (iv) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

### 1.3 Linee guida di Confindustria

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la pubblica amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- Predisposizione di obblighi di informazione dell'organismo di controllo e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Predisposizione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- Configurazione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice etico;
- Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo integrato;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- Individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
  - ✓ Autonomia e indipendenza;
  - ✓ Professionalità;
  - ✓ Continuità di azione.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale e programmatico.

Successivamente alla prima emanazione delle Linee Guida, Confindustria ha apportato loro svariate modifiche ed integrazioni in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008, marzo 2014 e, da ultimo giugno 2021, al fine di tenere conto delle novità normative nonché della giurisprudenza e dottrina maturate in ambito "231".

Con riferimento alle attività che Confindustria ha svolto in ambito "231", si evidenzia che in data 27 ottobre 2023 - a seguito dell'emanazione del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (cd. "decreto whistleblowing") attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali ed a seguito dell'emanazione in data 12 luglio 2023 delle Linee Guida ANAC nella stessa materia – la medesima Confindustria ha elaborato una "Guida operativa Whistleblowing", che contiene una serie di indicazioni utili a supportare imprese e Associazioni nell'implementazione degli adempimenti previsti.

## **2 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **2.1 Prima adozione del Modello**

SINA – Società Iniziative Nazionali Autostradali S.p.A. (di seguito "SINA"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei suoi azionisti e del lavoro del suo personale dipendente, ha deciso di avviare un Progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto che si è concluso con l'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in data 2 marzo 2005.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello") allineato alle



prescrizioni del Decreto, possa costituire sia un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di SINA o che abbiano rapporti commerciali con la stessa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, sia un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SINA nell'ambito di "attività aziendali sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di conseguenze disciplinari e, o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili non solo nei loro stessi confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizioni di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali SINA intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- Consentire a SINA, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di "attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- Garantire la trasparenza del governo societario e l'immagine della Società.

## **2.2 Adozione, Aggiornamento e Applicazione del Modello**

### **2.2.1 Adozione e aggiornamento del Modello**

SINA ha provveduto a predisporre il Modello e lo ha adottato con delibera in data 2 marzo 2005. Successivamente, ha proceduto ai vari aggiornamenti in relazione all'evoluzione della normativa.

Stante il fatto che il Modello è atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione della Società, è rimesso a quest'ultimo il dovere di recepire le istanze dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento normativo e dei principii contenuti nel Modello stesso in relazione alle esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

### **2.2.2 Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione**

È rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione l'approvazione delle misure necessarie per garantire l'implementazione del Modello e, unitamente ad ogni direzione, funzione, unità operativa della Società l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere e l'approvazione delle misure necessarie per garantirne l'implementazione.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza della Società il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte. A tal fine, la Società provvederà, in sede di predisposizione del budget annuale, a disporre una provvista finanziaria per l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

## **2.3 Destinatari del Modello**

Le prescrizioni del presente Modello devono essere rispettate sia dal personale

dirigente – anche assunto successivamente all'adozione del Modello – che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, sia da tutto il personale sottoposto a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti. Il presente Modello è altresì indirizzato verso quanti operano su mandato o per conto della Società, nonché a tutti i collaboratori, consulenti, partner e terzi in generale che siano legati alla stessa da un rapporto contrattuale.

La Società richiede, tramite la previsione di apposite clausole contrattuali, ai consulenti, collaboratori, fornitori e partner d'affari il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e del Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società.

A tal fine, i contratti, ivi inclusi quelli con le società del Gruppo e/o terze, dovranno includere un'espressa dichiarazione, da parte della controparte, di essere a conoscenza e di impegnarsi a rispettare la normativa di cui al Decreto ed il Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società, nonché di adottare, nello svolgimento di attività oggetto del contratto, principi di comportamento e presidi di controllo coerenti con quelli richiamati dal Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società e dal Modello di SINA.

## 2.4 Elementi essenziali del Modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto e sviluppate da Confindustria, i punti fondamentali elaborati dal Consiglio di Amministrazione nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

1. Mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili" intendendosi per tali le attività nell'ambito delle quali, per loro natura, possono essere potenzialmente commessi i reati contenuti nel Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
2. Analisi delle Procedure Gestionali e dei protocolli di decisione in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire:
  - La separazione delle funzioni attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
  - La chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità (cd. sistema delle deleghe e procure), con espressa indicazione dei limiti di esercizio ed in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
  - L'esistenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
  - L'adeguata rilevazione dei processi aziendali in quanto afferenti le "attività sensibili", al fine di:
    - ✓ Definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
    - ✓ Garantire la "tracciabilità" dei processi decisionali ed attuativi, degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione stessa (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- ✓ Garantire, ove necessario, “l’oggettivazione” dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
  - l’esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
  - l’esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- 3. L’identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”) e l’attribuzione, allo stesso, di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- 4. La definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- 5. La definizione delle attività di formazione e informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 6. La definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento;
- 7. La definizione delle responsabilità relativamente al recepimento, all’integrazione ed all’implementazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento con conseguente verifica del funzionamento dei medesimi nonché del loro periodico aggiornamento.

Il Modello adottato da SINA si compone di:

- La presente “Parte Generale”, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Il catalogo dei reati;
- Il Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- L’organigramma aziendale e il sistema delle procure e delle deleghe in vigore;
- Il corpo regolamentare e procedurale della Società, inclusi le procedure ed i protocolli di decisione.

## 2.5 Il Modello delle società controllate da SINA

SINA promuove l’adozione di un Modello e la nomina del relativo Organismo di Vigilanza da parte delle proprie società controllate (anche indirettamente), compresi le società di progetto ed i consorzi costituiti con soggetti terzi per la realizzazione di un progetto.

## 3 MAPPA DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI SENSIBILI

Per quanto sopra esposto sono state individuate, in base alle valutazioni sulla natura dei rischi presunti, le principali aree sensibili e le relative attività da sottoporre ad analisi per le finalità previste dal Decreto.

L’attività di “mappatura” ha consentito l’individuazione delle attività maggiormente sensibili, delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell’ambito delle attività aziendali identificate come “sensibili”.

Con specifico riferimento sia ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell’igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro sia ai reati ambientali, è stata effettuata un’analisi volta a valutare il sistema di gestione del

rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, mediante lo svolgimento di interviste ai relativi Responsabili, nonché attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Le risultanze di tali attività di mappatura e analisi sono formalizzate in appositi documenti sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società ed all'Organismo di Vigilanza.

L'elenco delle attività sensibili che sono state identificate unitamente ai potenziali reati associabili è riportato nel documento *MD42016 Risk assessment*.

Con riferimento ai reati previsti dall'art. 25 quater.1 ("Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"), 25 quinquies ("Delitti contro la personalità individuale"), nonché per i reati di sfruttamento sessuale dei bambini e pedopornografia, per i reati di contrabbando e per i delitti contro il patrimonio culturale, per il reato di trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.) introdotto nell'elenco dei reati-presupposto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137, nonché per i reati in materia di contrabbando ed accise, come innovati in forza del D.Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 si è ritenuto che la specifica attività svolta da SINA non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

## **4 DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI E DEI SISTEMI DI DELEGHE E PROCURE**

### **4.1 Procedure e protocolli di decisione**

Al fine di prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate nel corso della "mappatura" delle "attività aziendali sensibili", SINA ha individuato i processi "a rischio" per la realizzazione dei reati, nel cui ambito, potenzialmente, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati di cui al Decreto.

Con riferimento a tali processi identificati, la Società ha implementato, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate e decisioni assunte, le Procedure Gestionali/Protocolli di decisione sulla base degli elementi qualificanti della:

- I. Separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- II. "Tracciabilità" degli atti, informazioni, motivazioni e controlli;
- III. Individuazione dei soggetti abilitati a sostenere spese o autorizzare operazioni.

### **4.2 Sistema di deleghe e procure**

Il sistema di attribuzione dei poteri e delle responsabilità che sovrintende l'intera struttura organizzativa si articola sui seguenti elementi:

- Organigramma aziendale;
- Procure e deleghe;
- Comunicazioni di servizio.

La Società dispone di un organigramma articolato nel quale sono riportati funzioni, compiti, responsabilità ed autorità delle varie direzioni ed uffici facenti parte dell'organizzazione aziendale ed ha istituito un sistema di deleghe e procure specifico con riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Il Presidente e, o l'Amministratore Delegato esercitano i poteri e le deleghe loro conferiti

dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni e dei limiti di legge e dello Statuto.

### 4.3 Principi etici

SINA ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto ed ha adottato il Codice Etico e di Comportamento di Gruppo (disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.sina.it](http://www.sina.it)). Tali principi sottolineano la necessità di:

- Rispettare le leggi, le normative vigenti i regolamenti e le politiche interne;
- Improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della società a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità;
- Improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la pubblica amministrazione e con controparti private;
- Improntare a principi di correttezza, trasparenza e collaborazione gli eventuali rapporti con l'autorità giudiziaria;
- Improntare a principi di inclusività, non discriminazione e pari opportunità nonché a rispetto e correttezza i rapporti con i dipendenti e collaboratori.

I principi ispiratori del Modello si integrano con quelli del Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società in modo da creare un corpus di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico e di Comportamento riveste una rilevanza generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti, collaboratori non subordinati e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, hanno rapporti con la stessa e cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello (e relativi allegati), i protocolli di decisione e le procedure rispondono e soddisfano, invece, conformemente a quanto previsto dal Decreto, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per reati che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Codice Etico e di Comportamento è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.sina.it](http://www.sina.it).

Inoltre, tale Codice Etico e di Comportamento (compresi i successivi aggiornamenti) è pubblicato tramite applicativo aziendale a tutti i dipendenti mediante distribuzione controllata così come a tutto il personale di nuova assunzione.

## 5 ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Identificazione, collocazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. B) del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare l'aggiornamento ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di

iniziativa e controllo.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo"), così come proposti dalle linee guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dalla giurisprudenza, possono essere così identificati in:

- Autonomia ed indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della Società e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'Organismo riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'Organismo di assolvere alle proprie funzioni, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'Organismo deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, costituito da tre membri (di cui uno riveste il ruolo di Presidente) la cui scelta, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, consente di costituire un Organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

La Società richiede che, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza rilasci una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- Conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'organismo.
- Funzioni di amministrazione (nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'organismo di Vigilanza) in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- Stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- Esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- Misure di prevenzione o sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa;

L'Organismo di Vigilanza, nell'assolvimento delle sue funzioni, si potrà avvalere di professionisti esterni, ai quali affiderà l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, tramite svolgimento di attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo di detti professionisti esterni di riferire all'Organismo di Vigilanza stesso, attraverso la redazione di una apposita relazione, e fermo restando altresì che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell' Organismo

di Vigilanza della Società in ordine alla funzione ad esso conferita dalla legge.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento (il "Regolamento") e gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà con tutte le strutture aziendali, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture aziendali.

## **5.2 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo**

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni fino all'approvazione del Bilancio di Esercizio del terzo anno e sono sempre rieleggibili.

I membri dell'Organismo possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organismo medesimo ed al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo, con obbligo di rassegnare le dimissioni.

L'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il venir meno dalla carica, per qualsiasi motivo, di un suo membro.

## **5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza di SINA è affidato il compito di:

- a) Verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- b) Verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare eventuali inosservanze;
- c) Segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione all'evoluzione normativa e, o mutamenti nell'organizzazione aziendale;
- d) Segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- e) Attivare le procedure di controllo previste nei Protocolli di decisione o nelle Procedure Gestionali;
- f) Promuovere e monitorare l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale, in esito ai controlli delle attività stesse;
- g) Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- h) Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- i) Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- j) Controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità ai Protocolli adottati da SINA;
- k) Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle

- prescrizioni del Modello;
- l) Verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (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 sollecitare un aggiornamento degli elementi stessi;
  - m) Coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
  - n) Sottoporre il Modello a verifiche periodiche e promuoverne l'adeguamento e l'aggiornamento nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

#### **5.4 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza può comunicare con il Consiglio di Amministrazione di SINA ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza semestrale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- L'attività di vigilanza svolta dall'organismo nel periodo di riferimento;
- Le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni a SINA sia in termini di efficacia del Modello;
- Le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- Il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Tale relazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale.

Gli incontri con i componenti della struttura societaria debbono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite a cura dell'Organismo con facoltà, da parte del Consiglio di Amministrazione, di prenderne visione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazione specifiche.

#### **5.5 Segnalazioni e flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e segnalazioni Whistleblowing**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni "ad evento" (nei casi ritenuti più gravi o "sensibili") e, o flussi informativi periodici, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare, o abbiano determinato, una violazione o una possibile violazione del Modello, e, o del Codice Etico e di Comportamento e, o del corpo procedurale di SINA.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Tutte le segnalazioni saranno archiviate dall'Organismo di Vigilanza in modo segregato, al fine di garantire la riservatezza a tutela dei soggetti segnalanti.



Inoltre, l'Organismo potrà richiedere, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, dati e informazioni sulle attività svolte (c.d. "informazioni specifiche") a tutti i Destinatari del presente Modello.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza sono altresì disciplinati da quanto riportato nei Protocolli di Decisione o Procedure che la Società ha adottato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate, da parte dei Responsabili delle singole funzioni aziendali o di soggetti che operano per conto della Società, le situazioni, i progetti ed ogni altra informazione che possa avere rilevanza per l'efficacia del Modello o per il rispetto delle procedure in esso previste.

Le evidenze sono segnalate attraverso i report previsti nei protocolli di decisione o con comunicazione scritta.

Inoltre, ogni violazione o sospetta violazione dei contenuti del Codice Etico e di Comportamento o del Modello della Società a tutela dell'integrità della stessa, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte deve essere tempestivamente, segnalata, tramite il canale di segnalazione interno costituito ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 (cd. "Decreto Whistleblowing"), come da Procedura Gestionale *PG63007 Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)*.

Ai sensi del recente Decreto Whistleblowing, i segnalanti possono segnalare, ove ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, violazioni del diritto nazionale (illeciti civili, amministrativi, penali e contabili) violazioni del diritto dell'Unione Europea in specifici settori (fra i quali, a titolo esemplificativo: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza degli alimenti; salute pubblica; protezione dei consumatori e tutela dei dati personali).

Tali ultime segnalazioni possono avvenire sia tramite il canale di segnalazione interno, sia tramite il canale di segnalazione esterno gestito da ANAC, per il tramite di soggetti espressamente formati e dedicati (utilizzabile a patto che il soggetto: (i) abbia preliminarmente utilizzato il canale interno, ma la segnalazione non abbia avuto seguito, o (ii) non abbia utilizzato il canale interno per fondato timore che alla segnalazione non sarebbe stato dato efficace seguito o che dalla stessa sarebbe conseguita una ritorsione o (iii) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse) e tramite "divulgazioni pubbliche" (che possono essere fatte a patto che il soggetto: (a) abbia preliminarmente utilizzato il canale interno o esterno, ma alle segnalazioni non sia stato dato riscontro nei termini o (b) abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (c) abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsione o possa non avere efficace seguito o abbia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione sia colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella segnalazione stessa).

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e, in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SINA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Nel sistema disciplinare adottato sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i

provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

## **6 FORMAZIONE ED INFORMATIVA**

### **6.1 Formazione ed informazione del personale**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità e i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, è gestita dalla funzione di staff Qualità Ambiente Sicurezza – Sistemi di Gestione, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

L'attività di formazione e di informazione riguarda indistintamente tutto il personale, compreso quello con funzioni di carattere direttivo.

In particolare, per quanto riguarda la diffusione del Modello e l'attività informativa nei confronti del personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi ad esso relativi, si prevede la pubblicazione del Modello sul sito internet e sul portale aziendale nonché la trasmissione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento mediante lista di distribuzione al personale di nuova assunzione.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### **6.2 Informativa a collaboratori e professionisti esterni ed altri soggetti terzi**

Ai soggetti esterni alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti, partner commerciali, ecc.) sono fornite, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sul Codice Etico e di Comportamento. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Decreto o comunque contrari al Codice Etico e di Comportamento ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

## **7 LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo sia idonee sanzioni di carattere disciplinare sia misure di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento giudiziario, in quanto il Modello e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato giuridicamente perseguibile.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul

lavoro, i comportamenti sanzionabili sono quelli relativi al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal Testo Unico Sicurezza (come specificato dagli artt. dal 55 al 59 del medesimo documento), in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale applicato.

L'Organismo di Vigilanza deve essere sempre coinvolto nel sistema disciplinare.

## **7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare relativo al personale dipendente non dirigente applicato in SINA è specificamente regolato dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese edili e affini (di seguito CCNL), nonché dalle Norme Disciplinari adottate dalla Società (le "Norme Disciplinari").

Il CCNL, agli articoli 99 e 100, prevede quali sanzioni irrogabili il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa non superiore a tre ore della retribuzione giornaliera, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a tre giorni, il licenziamento e definisce, in via generale, le modalità di contestazione degli addebiti e di irrogazione delle sanzioni medesime.

Le Norme Disciplinari ampliano e precisano le predette previsioni, fornendo una disciplina più dettagliata delle ipotesi sanzionatorie ed indicando in via esemplificativa alcune situazioni al ricorrere delle quali può aversi la comminazione delle singole sanzioni.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto, da parte dei dipendenti non dirigenti, delle misure previste nel Modello, la Società si avvale del predetto sistema disciplinare.

Il mancato rispetto e, o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Codice Etico e di Comportamento e dal Modello, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, pertanto, illecito disciplinare (art. 2104 c.c.): in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà necessariamente rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, ecc.).

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
  - Viola le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le 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, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;

2) incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
- Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Inoltre, potrà essere anche revocata la procura eventualmente conferita al dipendente.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto sarà costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Datore di Lavoro.

### **7.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (dirigenti)**

Con riguardo ai dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e di Comportamento e delle procedure aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente o, in caso di conflitto di interesse, il Consiglio di Amministrazione, provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

### **7.4 Sanzioni nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico e di Comportamento da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali dovranno assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica dell'amministratore interessato.

Nel caso di violazione da parte dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione, sentita l'assemblea, potrà fare domanda al Tribunale di revocare il mandato al sindaco interessato.

Nel caso di violazioni poste in essere da un amministratore che sia anche dipendente della Società, sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.

## **7.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti, partner d'affari ed altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, ivi inclusi i partner commerciali nell'ambito di ATI, consorzi, joint venture e simili, in violazione delle previsioni del Decreto e, o del Codice Etico e di Comportamento per le parti di loro competenza, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali o la risoluzione/recesso del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine è previsto l'inserimento nei contratti o nelle lettere di incarico di specifiche clausole che:

- a) Diano atto della conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento, delle politiche adottate dalla Società;
- b) Richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e di attenersi ai comportamenti disciplinati nel Codice Etico e di Comportamento, nelle politiche e nelle procedure adottate da SINA;
- c) Disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola.

Nel caso di attività affidate in "outsourcing" o ad intermediari, le clausole dovranno inoltre prevedere l'impegno di adottare, nello svolgimento di attività a supporto di SINA, principi di comportamento e presidi di controllo coerenti con quelli richiamati dal Codice Etico e di Comportamento della Società.

Competerà alla Direzione Risorse Umane valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie adottate dalla Società nei confronti dei dipendenti, collaboratori, dei consulenti e dei soggetti terzi (afferenti alle ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare al Consiglio di Amministrazione il loro eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 24/2023 (cd. "Decreto Whistleblowing"), SINA dovrà prevedere nel sistema disciplinare adottato specifiche sanzioni nei confronti di coloro che siano risultati responsabili dei seguenti illeciti (che sono quelli elencati al comma 1 del menzionato art. 21):

- Commissione di ritorsioni o ostacolo alla segnalazione o tentativo di ostacolo o violazione dell'obbligo di riservatezza previsto all'art. 12 del Decreto Whistleblowing;
- Mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di tali procedure non conforme a quanto previsto agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, nonché per il prevista mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

Inoltre, ferme restando le limitazioni della responsabilità previste all'art. 20 del Decreto Whistleblowing, dovrà essere irrogata una sanzione disciplinare e non dovranno essere garantite alla persona segnalante o denunciante le tutele di cui al Decreto stesso quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## **8 APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA NEL CONTINUO DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO**

### **8.1 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

È pertanto rimessa a tale Organo Amministrativo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, anche i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello.

### **8.2 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello**

Le modificazioni ed integrazioni dei principi di riferimento contenuti del Modello, finalizzate a garantire la continua rispondenza del Modello stesso alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

### **8.3 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività "sensibili"**

È cura del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportato al precedente paragrafo "Aggiornamento del Modello").

Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo Amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, come meglio precisato al paragrafo "Organismo di Vigilanza".

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle "attività aziendali sensibili" e del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è anche garantita dai responsabili delle varie strutture organizzative (Direzioni, Funzioni, Unità Operative) della Società in relazione alle "attività aziendali sensibili" demandate alle stesse.

### **8.4 Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali**

Il Modello deve essere soggetto (periodicamente e, comunque, almeno con cadenza semestrale e su richiesta dell'Organismo di Vigilanza) a verifiche secondo quanto stabilito nel Regolamento del quale l'Organismo stesso è dotato.

In particolare, devono essere effettuate tre tipi di verifiche:

- Verifiche sugli atti: annualmente si procede ad un esame dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree relative ad attività “sensibili”;
- Verifiche delle procedure: periodicamente si procede all'esame sul funzionamento del Modello esistente;
- Verifica sui precedenti: periodicamente dovrà essere intrapresa una revisione delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della effettiva conoscenza dei Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

L'esito delle sopramenzionate verifiche sarà incluso nella relazione al Consiglio di amministrazione, evidenziando le possibili manchevolezze e suggerendo le azioni da intraprendere.