

Ascom Service Siracusa S.r.l. Unipersonale

Indirizzo sede legale ed operativa :

Via Francesco Laurana n. 2/B – 96100 SIRACUSA (SR)

Numero REA - P.IVA : 01844120897

Tel . 0931 33823 – N. REA : SR – 152453

Cod. ATECO : 85.59.20

Sito internet di riferimento : www.ascomservice.com - E mail : ascomservice@confcommercio.sr.it

PEC. ascomservice@pec.confcommercio.sr.it

Piano di prevenzione della corruzione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.lgs. 231/01

<< CODICE ETICO >>

Aggiornato e approvato in data 29 gennaio 2026

LEGALE RAPPRESENTANTE – AMMINISTRATORE UNICO

.....
Vito Laudani

INDICE

1. Introduzione	3
2. Il Modello di <i>Governance</i> e l'Assetto Organizzativo	8
2.1. ASCOM SERVICE SIRACUSA s.r.l. UNIPERSONALE	8
2.2. Gli Strumenti di <i>Governance</i>	11
2.3. Rispetto dell'Ambiente e della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro	12
2.4. I Sistemi Informativi Aziendali	12
2.5. Rapporti Infragruppo	14
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	13
3.1. Funzione del Modello 231	13
3.2. Destinatari	14
3.3. Struttura	15
3.4. Sistema di Controllo Interno	15
4. L'Organismo di Vigilanza.....	19
4.1. Nomina e Sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	20
4.2. Funzioni e Poteri.....	21
4.3. Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	24
4.3.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali	24
4.3.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza.....	26
4.3.3. Raccolta e Conservazione della Documentazione.....	28
5. Legge 179/2017 - Whistleblowing	29
6. Il Sistema Sanzionatorio.....	31
6.1. Principi Generali.....	31
6.2. Misure nei Confronti del Personale Dipendente.....	32
6.2.1. <i>Misure nei Confronti dei Dirigenti</i>	34
6.2.2. <i>Misure nei Confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, e della Società di Revisione Legale dei Conti</i>	35
6.2.3. <i>Misure nei Confronti degli altri Destinatari (Soggetti Aventi Rapporti Contrattuali con la Società, Collaboratori Esterni, Lavoratori Parasubordinati)</i>	36
6.2.4. <i>Misure nei Confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato Etico</i>	39
7. Il Piano di Formazione e Comunicazione	39
7.1. Premessa	30
7.2. Dipendenti	38
7.3. Componenti degli Organi Sociali	39
7.4. Altri Destinatari	39
7.5. Formazione	39
8. Adozione del Modello 231 – Criteri di Aggiornamento e Adeguamento del Modello 231	40
8.1 Verifiche e Controlli sul Modello 231	40
8.2 Aggiornamento e Adeguamento	40

1. Introduzione (Normativa)

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 legislativo 231 (di seguito, il "D.lgs. 231/2001"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il D.lgs. 231/2001, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati colposi o dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti, da " *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso*" (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali", art. 5 comma 1, lett. a) del d.lgs. 231/2001) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5 comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati c.d. "presupposto" alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche una responsabilità amministrativa dell'ente. **Il presente modello tiene conto delle recenti normative introdotte nel 2025 ovvero la Legge n. 132 del 23.09.2025 ed il D.lgs. n. 116 del 8.08.2025 per quanto attiene all'elenco aggiornato dei reati presupposto.**

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1).
- Reati societari (art. 25-ter).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati ambientali (art. 25-undecies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies).
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Nel mese di **giugno 2025**, la **Legge n. 80 del 9 giugno**, che ha convertito il **D.L. n. 48 dell'11 aprile 2025**, ha introdotto importanti **novità normative** che impattano direttamente sul **D.Lgs. 231/01**.

In particolare, è stato inserito il nuovo **Art. 270-quinquies.3 c.p.** (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) e sono state apportate modifiche all'**Art. 435 c.p.** (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti). Entrambi rientrano tra i reati elencati nell'**Art. 25-quater del D.Lgs. 231/01**, che disciplina i **delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico**.

Inoltre, la medesima legge ha modificato l'**Art. 640 c.p.** (Truffa), reato che rientra tra quelli previsti dall'**Art. 24 del D.Lgs. 231/01**, relativo all'**indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato e altri illeciti economici**.

In considerazione dell'analisi del contesto della **ASCOM SERVICE SIRACUSA s.r.l. UNIPERSONALE** ovvero dell'attività svolta dalla stessa e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati dalla Società come rilevanti e, quindi specificamente esaminati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. **"Modello 231"**) solo gli illeciti che sono oggetto delle seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale 1 – Reati contro la Pubblica Amministrazione, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, corruzione tra privati e istigazione della corruzione tra privati;
- Parte Speciale 2 – Reati societari;
- Parte Speciale 3 - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e di criminalità organizzata, reati transnazionali, reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale 4 - Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale 5 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale 6 - Delitti contro la personalità individuale ed impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare, reati di razzismo e xenofobia;
- Parte Speciale 7 - Delitti di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale 8 - Delitti in materia di violazione del diritto d' autore;
- Parte Speciale 9 - Reati ambientali;
- Parte Speciale 10 – Reati tributari.

Per quanto riguarda le fattispecie di reato non espressamente previste nelle suddette Parti Speciali la “ **ASCOM SERVICE SIRACUSA S.r.l. Unipersonale** ” ha valutato che il rischio non è concretamente ipotizzabile. Ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) e b) del d.lgs. 231/2001, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali, se prova che:

- l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e sull’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l’aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l’“Organismo di Vigilanza”);
- le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Con legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all’art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell’esimente, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- *“uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente (o Società), segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;*

- *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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”.*

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, possono consistere in:

- sanzione pecuniaria a partire da un minimo di 258,00 € fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare), che possono consistere in:
 - a. interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - e. divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Rif. Art. 17 – D.lgs. n. 231/01 e ss.m m.ii.

Riparazione delle conseguenze del reato

* * *

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: [49, 50, 65]

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; [78]

- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; [78]
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca. [78]

2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo

2.1. ASCOM SERVICE SIRACUSA S.r.l. Unipersonale

La *ASCOM SERVICE SIRACUSA S.r.l. Unipersonale* come *Ente di Formazione* è attiva dal Ott. 2019 tramite accreditamento Regionale n. 5453 del 2.10.2019 ed eroga corsi di formazione in vari ambiti (*Sicurezza sul lavoro – Primo soccorso – Addetti Antincendio – RLS – Art. 37 D.lgs. n. 81/2008 Formazione base e specifici ai lavoratori A.S.R. del 21.12.2011 ed RSPP Datore di lavoro art. 34 del D.lgs. n. 81/2008, Agenti immobiliari, Agenti di commercio, etc etc*).

La Sede amministrativa e legale si trova a Siracusa in Via Laurana n. 2/B, ed opera sulla base di un atto costitutivo del 18.12.2014. Risulta iscritta alla sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Siracusa ed al n. **REA SR-152453** , attiva dal 01.07.2015.

La tipologia di amministrazione prevede la figura dell'Amministratore Unico e amministrazione pluripersonale collegale. Per la ripartizione degli utili e delle perdite, occorre fare riferimento all'art. 19 dello Statuto Sociale.

La proprietà appartiene per il 100% al socio unico : **CONFCOMMERCIO-IMPRESE PER L'ITALIA di SIRACUSA** . Ad oggi e' legalmente rappresentata dal **Dott. Vito Laudani** e risponde efficacemente alle esigenze sia del settore privato che pubblico, essendo *Ente Accreditato alla Formazione dalla Regione Siciliana* svolgendo le proprie attività nel pieno rispetto della normative vigente di settore, convalidate anche attraverso la Certificazione di Sistema UNI EN ISO 9001:2015 da parte di Ente Terzo accreditato ACCREDIA ovvero da **UNITER di Roma** . Per il 2025 è stato rinnovato il Certificato UNI EN ISO 9001:2015 n. **1098** per il settore IAF 37 in corso di validità ed affisso in bacheca a disposizione degli utenti, del personale interno e delle parti interessate. Le attività di formazione inerenti alla Salute e sicurezza su lavoro, avviene sulla base del provvedimento d'iscrizione al DASOE di Palermo (Cod. Univoco **GRO786**). Tale provvedimento non è soggetto a scadenza.

Sito internet di riferimento : www.ascomservice.com - E mail : ascomservice@confcommercio.sr.it

PEC. ascomservice@pec.confcommercio.sr.it

In data 29 gennaio 2026 la *ASCOM SERVICE SIRACUSA S.r.l. Unipersonale* ha avviato ufficialmente l'applicazione di un modello organizzativo conforme al D.lgs. n. 231/2001 applicabile ai processi produttivi primari e a tutti i livelli aziendali e con essa la relativa attività di formazione annessa, tramite piattaforma **FONDO FORTE** (RUP : PF6690_AV324 – CUP : F64D24001990005) per un totale di n. 20 ore.

Come documentato all'interno del MQ rev. 06 del 31.07.2024 il campo d'applicazione è il seguente :

progettazione ed erogazione di attività formative (*Settore IAF : 37*) – All'interno dal Cap. 4.2 è stato affrontato l'impatto che il “ *cambiamento climatico* “ ha all'interno dell'organizzazione, valutando gli aspetti positivi e negativi. Al momento tale aspetto non influisce significativamente l'erogazione dei processi aziendali.

All'interno dell'organizzazione troviamo le seguenti figure chiave :

- *DIREZIONE GENERALE*
- *RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE*
- *RESP. APPROVVIGIONAMENTI*
- *RESP. FORMAZIONE*
- *SEGRETERIA ED AMMINISTRAZIONE*
- *AREA PROGETTAZIONE E COORDINAMENTO FORMAZIONE*
- *AREA FORMAZIONE*

Visto “ assetto organizzativo “ rev. del **29.01.2026** (Organigramma_231) affisso in bacheca e reso pubblico agli utenti ed alle Parti Interessate . L'organico è composto dalle seguenti persone :

- *Vito Laudani (LEGALE RAPPRESENTANTE)*
- *Dott. Ssa Virginia Zaccaria (DIREZIONE e Resp. del personale - HR)*
- *Dott.ssa Gioconda Mirabella (Resp. Segreteria e Corsi di Formazione)*
- *Dott.ssa Martina Marabita (Resp. Acquisti)*
- *Dott. Corrado Lo Bello (Commercialista e Consulente del Lavoro)*
- *Dott. Gaetano Milluzzo (Medico Competete)*
- *Dott. Angelo Spadola (RLS Territoriale)*

La credibilità di **ASCOM SERVICE SIRACUSA** sul mercato ed il sostegno delle rappresentanze delle piccole e medie imprese del tessuto economico di Siracusa e provincia che ne fanno una realtà affidabile e ben nota sul territorio. **Le parti interessate principali** sono : *utenti dei corsi di formazione - fornitori*

di beni e/o servizi – Enti istituzionali per l’accreditamento – Organi di controllo – Soci / dipendenti e collaboratori – Consulenti – Aziende associate – Istituti di credito.

I Fornitori (tra cui anche i docenti) sono affidabili per competenza, professionalità e puntualità delle prestazioni erogate. Le evidenze positive a fronte delle attività di verifica da parte degli organismi di controllo in materia di Sicurezza sul lavoro e nella preparazione agli esami per agenti immobiliari ed Agenti di commercio (*ASP – Ispettorato del lavoro – VV.F. – CCIAA etc etc*) forniscono evidenza circa la qualità del servizio erogato . Viene utilizzata anche una “ Piattaforma informatica “ per l’erogazione dei corsi in FAD (E_Learning) con prezzi competitivi sul mercato oltre che alle lezioni in aula (in presenza). La Direzione attenta, presente e dinamica, su tutti gli aspetti organizzativi e gestionali dell’Ente e la scelta di un corpo docente qualificato consolidato sia all’interno della struttura, che nei confronti delle parti interessate, conferiscono all’organizzazione una caratteristica peculiare di una realtà economica a fianco della classe imprenditoriale un’ottica moderna e sinergica per lo sviluppo del territorio. La Politica per la qualità, documentata all’interno del MQ a pag. 18 ed adeguata, è incardinata sui seguenti punti :

- *Quadro di riferimento per obiettivi*
- *Impegno al raggiungimento e mantenimento dei requisiti applicabili*
- *Impegno al miglioramento continuo*
- *Appropriata al campo d’applicazione*

Essa è messa a disposizione delle “ parti interessate “ attraverso affissione in bacheca posta all’interno dei locali di rappresentanza. Al cap. 6.0 del MQ vengono descritte le azioni per trattare i rischi e le opportunità. I rischi vengono classificati in base alla loro entità secondo la magnitudo e la probabilità di accadimento. I rischi infortunistici e per la salute e sicurezza sul lavoro, sono stati adeguatamente all’interno del **DVR aggiornato al 27.12.2024** con annesse procedure di evacuazione e di gestione dell’emergenza. Copia della PLANIMETRIA di ESODO con i percorsi da seguire, è affissa all’interno dei locali in varie postazioni. L’ultimo **riesame della direzione** è stato condotto in data **13.03.2025** e risulta adeguato e completo rispetto al punto 9.3 della Norma UNI EN ISO 9001:2015 ed è stato verbalizzato dettagliatamente considerando anche i seguenti aspetti :

1. *Andamento di attività e servizi*
2. *Documentazione del SGQ*
3. *Audit interni*
4. *Audit di parte terza*
5. *Formazione del personale*
6. *Selezione dei fornitori e gestione degli approvvigionamenti*

7. *Gestione infrastrutture*
8. *Gestione dei reclami*
9. *Controllo degli Indicatori di prestazione*
10. *Piani di miglioramento*
11. *Fabbisogno di risorse*
12. *Azioni a seguire dai presedenti riesami*

2.2. *Gli Strumenti di Governance di ASCOM SERVICE SIRACUSA*

La Società si è dotata di alcuni strumenti di *governance* che ne garantiscono il funzionamento e consentono di individuare, come si siano formate e siano state attuate le decisioni adottate dagli organi sociali. Gli strumenti di *governance* adottati dalla Società possono essere così riassunti:

- **Statuto**: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla una serie di previsioni concernenti i rapporti sociali tra i soci e la gestione della Società.
- **Codice Etico**: esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire anche i reati di cui al Modello 231, quale strumento utile per operare nel rispetto della normativa applicabile.
- **Politica di Prevenzione della corruzione** in relazione alle attività e ai potenziali rischi della propria organizzazione, coerente con i più aggiornati *standard* internazionali. La Società richiede anche alle proprie interessate e propri partners (es. fornitori) l'applicazione di tale Politica con riferimento sia all'adozione dei principi di alto livello, che all'implementazione di misure finalizzate al contenimento dei rischi, la tutela della Salute della Sicurezza e dell'Ambiente e di prevenzione della corruzione, nonché lo sviluppo di tutte le azioni necessarie per il continuo miglioramento dei propri *standard* in materia di tutela della Salute, della Sicurezza e dell'Ambiente.
- **Organigramma aziendale**: l'organigramma aziendale definisce la struttura organizzativa aziendale, sia per quanto riguarda le funzioni / i riporti di primo livello verso l'Amministratore Delegato della Società, che per quanto riguarda l'organizzazione interna di ciascuna funzione aziendale.

- **Sistema di Deleghe e Procure:** definisce il modello di responsabilità aziendale nei confronti delle controparti della Società, formalizzando in modo compiuto i poteri di rappresentanza.

2.3. Rispetto dell'Ambiente e della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro

Al fine di dare attuazione alle prescrizioni normative in materia ambientale di cui al D.lgs. n. 152/2006 (***Testo Unico Ambiente***) e di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008 (***Testo Unico sulla Sicurezza***) di recente modificato con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 159/2025 e di adottare un approccio di gestione preventiva dei potenziali rischi in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente, è stato formalmente adottato un Sistema di monitoraggio e controllo in ambito a Modello Organizzativo 231 attraverso una dettagliata “ check list “ che l'Organismo di Vigilanza utilizzerà per la garanzia della Compliance afferente alle suddette 2 tematiche.

■ ***2.4. I Sistemi Informativi Aziendali***

I sistemi informativi aziendali rappresentano un presidio fondamentale a supporto della gestione efficace dei processi, incidendo in modo significativo sulla mitigazione dei rischi riscontrabili sui processi aziendali e sulle transazioni ricorrenti.

In particolare, i sistemi informativi adottati dalla Società supportano e garantiscono il rispetto di elevati livelli di affidabilità per quanto concerne:

- la segregazione dei ruoli, mediante assegnazione di profili differenziati per utenti con differenti responsabilità / poteri autorizzativi;
- la tracciabilità delle operazioni, ricorrendo a funzionalità di archiviazione e conservazione dei dati, e fornendo la possibilità di ricostruire *ex post* le principali transazioni effettuate;
- la tutela del patrimonio e del *know-how* aziendale, garantendo riservatezza delle informazioni anche di terze parti.

La Società, oltre ad applicare *standard* rigorosi sia per la gestione interna dei sistemi informativi che per il ricorso a fornitori esterni qualificati, ha sviluppato specifiche procedure per la gestione dei rischi in ambito informatico.

Tali specifiche procedure regolano, a titolo esemplificativo:

- l'assegnazione dei profili coerentemente con la posizione organizzativa individuale;
- la gestione delle attività di amministrazione dei sistemi informativi;
- le attività di inventariazione degli *asset* informatici;
- le misure di sicurezza informatica da adottare per prevenire rischi anche in relazione ad eventuali intrusioni nell'ambiente informatico della Società; - modalità di recupero e salvaguardia dei dati aziendali.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1. Funzione del Modello 231

La *ASCOM SERVICE SIRACUSA* intende affermare e diffondere una cultura improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il presente documento ha come principali obiettivi, quello di :

- sensibilizzare i destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel d.lgs. 231/2001;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società in sanzioni disciplinari, oltre che penali e/o amministrative, che possono far sorgere in capo alla Società profili di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

La Società è, infatti, sensibile alle aspettative della compagine Sociale e degli *stakeholder*, in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati.

Il Modello 231 è stato predisposto, anche tenuto conto:

- dell'analisi della documentazione raccolta relativa alla struttura organizzativa per la comprensione delle attività svolte dalla Società;
- delle scelte di indirizzo degli organi decisionali e del *management* della Società.

Lo svolgimento delle attività come sopra rappresentate, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, hanno permesso l'individuazione preliminare dei processi/attività sensibili, dei requisiti organizzativi e delle componenti del sistema di controllo caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle *best practice* di riferimento, tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio modello di *governance* e fosse in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti alla data di approvazione dello stesso.

3.2. Destinatari

Il Modello 231 è destinato ai componenti degli organi sociali, degli altri organi interni della Società (quali il Comitato Etico), al *management* e ai dipendenti, e collaboratori, a qualsiasi titolo, anche occasionali della Società nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società e a coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati quali consulenti, fornitori e *partner* (di seguito, i “**Destinatari**”).

3.3. Struttura

Il Modello 231 è costituito dai seguenti documenti:

- una Parte Generale, che descrive: il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società volto a prevenire la commissione dei reati presupposto, la metodologia adottata per l'attività di redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo; l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; le modalità di segnalazione dei comportamenti illeciti e la relativa gestione; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231; i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- il Codice Etico, il quale rappresenta lo strumento per l'implementazione dei principi etici all'interno della Società, nonché un mezzo che si pone a garanzia e a sostegno della reputazione della stessa, in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati, di cui al d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Società, che costituisce parte integrante del presente Modello 231.

3.4. Sistema di Controllo Interno

Il Modello 231 adottato dalla **ASCOM SERVICE SIRACUSA**, si configura come un sistema articolato e organico di procedure e attività di controllo volto a prevenire la commissione dei reati.

Nell'espletamento di tutte le relative attività, oltre alle regole di cui al presente Modello 231, i Destinatari sono tenuti a conoscere e rispettare tutte le regole e i principi emanati nei regolamenti e nelle procedure della Società, così come pubblicati nella *intranet* aziendale o comunicati in forma scritta agli interessati.

Il Modello 231 si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- il Codice Etico; ■ l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. aree di rischio);

- la definizione di un sistema delle deleghe e delle procure, volte a stabilire, mediante l'assegnazione di specifiche procure e deleghe, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e le responsabilità anche per quanto concerne gli aspetti in tema di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro e Tutela dell'Ambiente. Per "delega" si intende il trasferimento, non occasionale, all'interno della Società, di responsabilità e poteri da un soggetto ad un altro in posizione a questo subordinata. Per "procura" si intende il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società. Al fine di un'efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:
 - le procure devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
 - ciascuna procura o altro documento organizzativo devono definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del procuratore, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati con le procure e la loro attuazione devono essere coerenti con l'oggetto sociale e gli obiettivi della Società;
 - il procuratore deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
 - tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;

- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa;
- le procure devono essere integrate da un documento di accompagnamento della procura stessa volto a precisare l'obbligo di utilizzare la procura entro i limiti della stessa, delle responsabilità assegnate al ruolo organizzativo ricoperto e coerentemente con le indicazioni aziendali ricevute (es. lettera di istruzioni); ○ una procedura *ad hoc* disciplina le modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure in caso di modifica o revoca (assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento a mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.), nonché le modalità di emissione e successiva comunicazione delle stesse ai soggetti interessati;
- l'adozione di *policy* e procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali nelle aree di rischio;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- l'istituzione di un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, organismo interno dotato di autonomia, cui la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso, nonché di curarne l'aggiornamento; a tal fine sono prescritti flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e obblighi di informazione nei confronti di tale organismo;
- la declinazione di un sistema di formazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Modello 231: sono previste attività di formazione e/o di comunicazione del Modello 231 differenziate sulla base della tipologia di Destinatari;
- la gestione di segnalazioni di condotte illecite
- la definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231.

Il sistema di controllo preventivo è stato perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida di Confindustria, nonché dalle *best practice* di riferimento, e prevede con riferimento alle aree di rischio individuate:

- regole di comportamento applicate alle singole aree di rischio;
- *standard*/misure generali di controllo, relativi a tutte le aree di rischio e di seguito descritti;
- *standard*/misure di controllo specifici applicati alle singole aree di rischio.

Le persone coinvolte in questa attività sono indicate all'interno dell'Organigramma_231 ed assumono piena efficacia con la sottoscrizione del presente “ Codice Etico “.

Gli *standard*/misure generali di controllo sono:

- segregazione delle funzioni: è prevista l'applicazione del principio di segregazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- esistenza di *policy*/procedure/norme/circolari formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- poteri autorizzativi e di firma: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

4. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del d.lgs. 231/2001 impone che, per l'esonero dalla responsabilità amministrativa, l'ente debba aver affidato a un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'affidamento dei compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono:

- i) l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza “come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che rendendolo partecipe di decisioni e attività operative ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e “priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità

perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

4.1. Nomina e Sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza automatica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- condanna, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 ss. c.p.p. con provvedimento anche in primo grado, per uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 o che per la loro particolare gravità incidono sull'affidabilità morale o personale del soggetto;

- condanna, con provvedimento anche di primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- condizione giuridica di interdetto inabilitato o fallito.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a sottoscrivere, con periodicità annuale, una dichiarazione attestante l'insussistenza delle suddette cause di ineleggibilità e/o decadenza e, in ogni caso, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per "giusta causa", anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

In casi di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque disporre la revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2. Funzioni e Poteri

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura della Società, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è assegnata all'organo dirigente la responsabilità sul funzionamento e sull'efficacia del Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231 anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello 231 stesso; ■ verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello 231;
- svolgere, anche attraverso le funzioni aziendali, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuato e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231;
- curare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
 - modifiche normative;
 - risultati dell'attività di controllo.
 - monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate al Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso Il Consiglio di

Amministrazione ed il Collegio Sindacale;

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi struttura organizzativa della Società per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente; ■ ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni societarie per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente o indirettamente, per il tramite di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso a qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;

- si avvale di adeguate risorse economiche all'uopo assegnate dal Consiglio di Amministrazione;
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere informazioni al Consiglio di Amministrazione o a qualsiasi struttura/figura aziendale e ai consulenti.

Il Consiglio di Amministrazione curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori. I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

4.3. Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.3.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato della Società;
- la seconda, su base periodica almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza:

- riporta all'Amministratore Delegato della Società rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'Organismo di Vigilanza comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 da parte di dipendenti, *partner*, consulenti e fornitori, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- presenta una relazione scritta, su base periodica almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - la sintesi delle attività svolte;
 - eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 - qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive che si suggerisce siano apportate al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello 231, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001, l'indicazione dei comportamenti non in linea con il Modello 231.
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello 231, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello 231 con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello 231;
- la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo di Vigilanza;
- il rendiconto delle spese eventualmente sostenute;

■ predispone, con cadenza annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza sarà svolta in stretta collaborazione con il Comitato Etico per le attività di interesse comune; in tal senso, dovrà essere previsto un flusso informativo costante e formalizzato tra l'Organismo di Vigilanza ed il Comitato Etico, anche nel corso dell'esercizio delle proprie funzioni.

4.3.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello 231.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

Tutti i Destinatari del Modello 231 comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello 231. In particolare:

- i responsabili di funzioni societarie che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti: i) le risultanze

periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse, anche su richiesta dello stesso Organismo di Vigilanza (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.), in attuazione del Modello 231 e delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;

■ le funzioni individuate in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'Organismo di Vigilanza tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o l'aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
- i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo (compresa la società di revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001 o delle previsioni del Modello 231;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello 231, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello 231 o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società; in conformità degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia e tenuto conto del previsto regime di segretezza e di divulgazione degli atti del procedimento penale;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- esiti di ispezioni/verifiche da parte di soggetti pubblici (Guardia di Finanza, ecc.);
- ricezione di atti e contestazioni da parte delle autorità di vigilanza (es. notifiche del Garante della Protezione dei Dati Personali, ecc.);

- violazioni della sicurezza informatica;
- qualsiasi altro atto o documento con profili di criticità rispetto all'osservanza del presente Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni che possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata e riportato al Consiglio di Amministrazione.

La Società garantisce gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente di aver commesso l'illecito oggetto della segnalazione.

4.3.3. Raccolta e Conservazione della Documentazione

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo). Tali dati e informazioni potranno essere resi disponibili a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza è rappresentato da : Ing. Marco Milardi, ispettore qualificato ISO 37001 per i Sistemi di Prevenzione della Corruzione e Security Manager Certificato da KHC ed inseriti ai Registri di ACCREDIA al n. SM2469

Pec : ingmarcomilardi@pec.it

5. Legge 179/2017 - Whistleblowing

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 Novembre 2017 n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato*", è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In attuazione di quanto disposto dal comma 2-bis dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, la Società ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendone al contempo la protezione da discriminazioni o ritorsioni.

5.1 Modalità di Segnalazione – Tutela del Dipendente e/o del Collaboratore che Segnala Illeciti – art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001

I Destinatari del Modello 231 devono presentare all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, ***segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti*** ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal proposito, la Società si è dotata di una specifica procedura per la gestione del *whistleblowing* conforme alle seguenti disposizioni.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ricevesse una segnalazione ai sensi della legge 179/2017 la inoltrerà al Comitato Etico per l'attività di competenza, salvo che la segnalazione non riguardasse un membro dello stesso **Comitato Etico entro un mese** da quando ne ha avuto notizia.

Tali segnalazioni avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. 231/2001.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo "*Sistema Disciplinare e Sanzionatorio*".

5.2 Contenuto della Segnalazione

La segnalazione dovrà essere circostanziata e fondata su elementi di fatto concreti e verificabili nonché riguardare fatti riscontrabili e contenere tutte le informazioni per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta oggetto di segnalazione e la fondatezza della stessa.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti ma su fatti precisi.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

5.3 Gestione della Segnalazione

A seguito della ricezione della segnalazione, il Comitato Etico:

- informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ove la segnalazione risulti rilevante ai fini della normativa ex d.lgs. 231/2001,

- raccoglie e valuta le informazioni ricevute, nel più breve tempo possibile avviando la fase di prima istruttoria.

A seguito di questa fase, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Comitato Etico inoltra il resoconto della segnalazione all'Organismo di Vigilanza, ove la segnalazione risulti rilevante ai fini della normativa ex D. Lgs. 231/2001, ed al Consiglio di Amministrazione affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, il Comitato Etico potrà decidere di archiviare la segnalazione dandone comunicazione al segnalante ed all'Organismo di Vigilanza, ove la segnalazione risulti rilevante ai fini della normativa ex D. Lgs. 231/2001.

Il Comitato Etico può provvedere alla comunicazione della segnalazione infondata alle competenti funzioni, le quali valuteranno la possibile azione di responsabilità disciplinare.

Qualora siano ricevute segnalazioni riguardanti il Consiglio di Amministrazione o i singoli componenti dello stesso, il Comitato Etico deve informare il Consiglio d'Amministrazione.

6. Il Sistema Sanzionatorio

6.1. Principi Generali

La previsione di un sistema sanzionatorio e disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello 231 è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 *per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello 231 medesimo.*

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello 231;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ai sensi della legge 179/2017;

- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ai sensi della legge 179/2017.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello 231 prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal d.lgs. 231/2001.

La **ASCOM SERVICE SIRACUSA**, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, ove ne ricorreranno le condizioni, provvede ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, **sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello 231** e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

6.2. Misure nei Confronti del Personale Dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

La **ASCOM SERVICE SIRACUSA** chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

È illecito disciplinare l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni false, inesistenti o infondate su un altro dipendente o collaboratore senza presentare prove circostanziate o sostenendo la commissione di condotte illecite non fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/70), caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In base a quanto previsto dal CCNL le sanzioni disciplinari applicabili, a seconda della gravità delle infrazioni, sono:

Richiamo verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello 231, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

Multa o sospensione dalla retribuzione e dal servizio: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello 231, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello 231 in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello 231, la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo

verranno erogate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello 231 ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

La multa non può superare l'importo di due ore di retribuzione. La sospensione dalla retribuzione e dal servizio non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

Licenziamento: si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello 231 che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal d.lgs. 231/2001, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- ➔ redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- ➔ omessa redazione della documentazione prevista dal Modello 231;
- ➔ violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico che risultino infondate, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento della collaborazione;
- ➔ violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231 in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

6.2.1. Misure nei Confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello 231 da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello 231;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui alla legge n. 179/2017;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

6.2.2. Misure nei Confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, e della Società di Revisione Legale dei Conti

Nei confronti degli amministratori che abbiano:

- commesso una violazione del presente Modello 231;
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato unitamente al Collegio Sindacale dall'Organismo di Vigilanza, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile; ■ revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea dei soci l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'assemblea dei soci inoltrando preventivamente al Socio Unico la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'assemblea dei soci.

In caso di violazione da parte della società di revisione legale dei conti o di suoi dipendenti e collaboratori che svolgono attività presso la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'assemblea dei soci l'adozione dei provvedimenti di competenza per la revoca per giusta causa del revisore.

6.2.3. Misure nei Confronti degli altri Destinatari (Soggetti Aventi Rapporti Contrattuali con la Società, Collaboratori Esterni, Lavoratori Parasubordinati)

La violazione da parte degli altri Destinatari del Modello 231, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, potranno prevedere, ad esempio: la dichiarazione dei soggetti contraenti di conoscenza del d.lgs. n. 231/2001 e delle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico; l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello 231 da parte della Società.

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello 231 nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il

risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

6.2.4. Misure nei Confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

Ove l'Organismo di Vigilanza non adempia con la dovuta diligenza alle mansioni affidategli, il Consiglio di Amministrazione procederà ad accertamenti opportuni, nonché all'eventuale adozione, del provvedimento di revoca dell'incarico.

7. Il Piano di Formazione e Comunicazione

7.1. Premessa

La **ASCOM SERVICE SIRACUSA** al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento dei fini istituzionali della Società in forza di rapporti contrattuali.

La **ASCOM SERVICE SIRACUSA** , intende:

- sviluppare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse

apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

7.2. *Dipendenti*

Ogni dipendente è tenuto a:

- 1) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello 231;
- 2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la **ASCOM SERVICE SIRACUSA** intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello 231 e delle procedure implementate, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al presente **Codice Etico**, sono comunicate a tutte le risorse presenti presso la **ASCOM SERVICE SIRACUSA**.

La comunicazione avviene sia tramite note informative dedicate all'argomento che via *e-mail*. La documentazione è resa disponibile tramite la intranet aziendale ed eventualmente trasmessa via email a tutti gli interessati.

Tutti i dipendenti sottoscrivono una specifica dichiarazione di presa visione del Codice Etico. Per i nuovi assunti la sottoscrizione avviene all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.3. Componenti degli Organi Sociali

I membri degli organi sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno sottoscrivere analoga dichiarazione d'impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello 231.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.4. Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.

7.5. Formazione

La **ASCOM SERVICE SIRACUSA** promuove la conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i Destinatari che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, la Società organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello 231 e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i Destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo *e-learning*).

8. Adozione del Modello 231 – Criteri di Aggiornamento e Adeguamento del Modello 231

8.1 Verifiche e Controlli sul Modello 231

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

8.2 Aggiornamento e Adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative e risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture societarie a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione. Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello 231 dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello 231 o, più in generale, di significative violazioni del Modello 231;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Sottoscrizione ed assunzione di responsabilità per i soggetti delegati :

- *Vito Laudani (LEGALE RAPPRESENTANTE)*
- *Dott. Ssa Virginia Zaccaria (DIREZIONE e Resp. del personale - HR)*
- *Dott.ssa Gioconda Mirabella (Resp. Segreteria e Corsi di Formazione)*
- *Dott.ssa Martina Marabita (Resp. Acquisti)*
- *Dott. Corrado Lo Bello (Commercialista e Consulente del Lavoro)*
- *Dott. Gaetano Milluzzo (Medico Competete)*
- *Dott. Angelo Spadola (RLS Territoriale)*

Al presente documento verrà data massima diffusione a tutti i livelli ivi compresa la pubblicazione sul sito internet : www.ascomservice.com

VERBALE DI APPROVAZIONE

Il presente ***Codice Etico*** formato da n. 42 pagine viene approvato i data 29.01.2026 da Vito Laudani in qualità di Rappresentante Legale e Amministratore Unico.

.....

Vito Laudani