

**ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE
IN LIQUIDAZIONE**

**MODELLO ORGANIZZATIVO
REDATTO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E NORME
CORRELATE SUCCESSIVE**

**PARTE GENERALE e
ORGANISMO di VIGILANZA**

Adottato con delibera n. 06 del 26.07.2016

Modificato e integrato con delibera n. 07 del 02.10.2018

INDICE

DEFINIZIONI	3
1. IL D. LGS 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
2. FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DAL DECRETO	7
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ENTE MINERARIO SICILIANO IN LIQUIDAZIONE.	9
4. CRITERI ED ATTIVITA' CHE HANNO PORTATO ALLA REALIZZAZIONE DEL MODELLO.	11
5. STRUTTURA DEL MODELLO	11
6. IL CODICE ETICO E LE REGOLE DI COMPORTAMENTO E DI CONDOTTA	13
7. FATTISPECIE DI REATO E ATTIVITA' SENSIBILI	14
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
9. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	18
10. SANZIONI	18
11. ADEGUAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.	19
ALLEGATI:	
A) Parte Speciale	
B) Codice Etico e di Comportamento;	
C) Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza;	
D) Modulo di segnalazione all'O.d.V. corredato di informativa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE 2016/79 e consenso.	
ANALISI DEI RISCHI	

DEFINIZIONI

"Fattispecie di reato e Attività sensibili": il documento, facente parte del Modello di Ente Siciliano per la Promozione Industriale in Liquidazione che illustra:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che l'Ente ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- le Aree e Attività sensibili ed i relativi standard di controllo;
- le modalità operative adottate dalla Società a presidio delle Aree sensibili.

"Commissario Liquidatore": il Commissario Liquidatore di Ente Siciliano per la Promozione Industriale in Liquidazione.

"Codice Etico": il documento, facente parte del Modello, nel quale vengono declinati i principi aziendali e le regole generali di condotta a cui si devono attenere i Destinatari e i Terzi.

"D. Lgs. 231/2001" o "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

"Destinatari": soggetti a cui è rivolto il Modello, e più precisamente (i) Commissario Liquidatore, (ii) i dipendenti di ogni grado, qualifica, anche in posizione di "assegnazione" facenti parte dell'assetto organizzativo ed organigramma di Ente Siciliano per la promozione Industriale in Liquidazione, (iii) i membri del Collegio dei Revisori dell'Ente, (iv) i Clienti ed i Fornitori.

"Dipendenti": tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, anche in posizione di "assegnazione".

"Personale": tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, personale assegnato all'Ente, i collaboratori, gli *"stagisti"* ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte dell'Ente.

"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" o "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dall'Ente, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi con particolare

riferimento a quelli di cui alla L. n. 190/2012, da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

"Organi Sociali": il Commissario Liquidatore, L'assemblea dei partecipanti al Fondo di Dotazione e il Collegio dei Revisori della ESPI in liquidazione, in funzione del senso della frase di riferimento.

"ENTE SICILIANO per la PROMOZIONE INDUSTRIALE in liquidazione" o ESPI, Ente Pubblico Economico Costituito in Palermo con la denominazione: "Ente Siciliano per la Promozione Industriale" dalla L.R. n. 18/1967, con lo scopo di promuovere lo sviluppo industriale della Regione Siciliana, la costituzione di Società per azioni aventi per oggetto l'impianto, l'esercizio di attività industriali ovvero infrastrutture civili, nonché opere ed impianti costituenti coefficienti per l'incremento del turismo, con esclusione di alberghi e di villaggi turistici, la realizzazione di nuove iniziative industriali con il concorso di Enti pubblici e privati imprenditori.

"Organismo di Vigilanza" od "O.d.V.": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

Parte generale e Organismo di Vigilanza

E' il documento facente parte del Modello di Ente Siciliano per la Promozione Industriale in Liquidazione che descrive il Modello stesso e contiene un'illustrazione relativa a:

- il quadro normativo di riferimento;
- i criteri e la procedura seguiti per la costruzione del Modello;
- la struttura del Modello e i documenti che ne costituiscono parte integrante;
- le modalità di nomina e di funzionamento dell'O.d.V., con specificazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
- i criteri di adeguamento ed aggiornamento del Modello;
- la struttura dell'apparato sanzionatorio.

Pubblica amministrazione o PA

Ai fini del Modello con l'espressione "Pubblica Amministrazione" si intende quel complesso di autorità, organi e agenti cui l'ordinamento giuridico affida la cura degli interessi pubblici.

Essi si identificano con:

- le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire con strumenti giuridici il soddisfacimento degli interessi della collettività; tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri

della Commissione delle comunità Europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità Europee;

- i pubblici ufficiali, ossia coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa (produzione di norme di diritto), giudiziaria (esercizio del potere giurisdizionale), amministrativa (caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione ovvero dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi) (art. 357 cod. pen.);

- gli incaricati di pubblico servizio, ossia coloro che prestano un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 cod. pen.).

Responsabile dell'Area sensibile

Soggetto al quale è affidata la responsabilità di un'Area sensibile in relazione a qualsiasi attività potenzialmente esposta al rischio di commissione di reati e, come tale, soggetta al controllo dell'O.d.V.

Sistema Sanzionatorio

E' il documento, facente parte del Modello di Ente Siciliano per la Promozione Industriale in Liquidazione con compito di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta e nel quale vengono previste le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione in caso di violazione od inosservanza in capo ai Destinatari di obblighi, doveri e/o procedure previste dal Modello.

Soggetto operatore

Soggetto che partecipa al compimento di una Attività sensibile.

Terzi

Collaboratori, Partners commerciali o finanziari, consulenti, mandatari in genere.

1. IL D.LGS 8 GIUGNO 2001, N. 231

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa per gli enti e le organizzazioni che compiono, attraverso persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione ed amministrazione, atti pregiudizievoli ai sensi del Decreto.

Tale responsabilità, di natura penale, si aggiunge ed affianca quella delle persone fisiche che materialmente sono associabili al fatto compiuto.

Affinché il reato possa generare effetti amministrativi, di tipo negativo sull'azienda, dovrà essere provato, per ognuno dei reati, un'oggettiva sussistenza a favore dell'impresa di un reale interesse o vantaggio. Nello specifico si parlerà:

1. se il fatto è stato commesso per favorire l'ente indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato raggiunto, di interesse;
2. se il fatto ha portato all'Ente un vantaggio a prescindere dall'interesse di chi lo ha commesso, di vantaggio.

Con l'aggravio amministrativo a carico dell'Ente, vera e propria sanzione, il decreto mira dunque a disincentivare comportamenti illeciti in modo più efficace di quanto potevano farlo le sole sanzioni comminate ai singoli agenti del fatto.

Come novellate all'art. 1 del Decreto titolato "Soggetti" le disposizioni si applicano agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli Enti Pubblici Territoriali, degli altri Enti Pubblici non economici e degli altri Enti che svolgono funzioni di rilievo Costituzionale.

Per quanto attiene agli autori materiali dei reati, l'Art. 5 distingue tra:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). Si tratta quindi di un tentativo, assolutamente riuscito di allargare il novero degli autori anche a coloro che, in assenza di formale delega, di fatto si trovano ad esercitare la gestione o il controllo dell'azienda.

Affinché il Modello adottato dall'Ente svolga la sua fondamentale funzione, deve dimostrare una capacità, in concreto, di evitare reati della specie di quelli che si potrebbero verificare e che sono indicati dal legislatore nel Decreto. Tale capacità si esplica, in primo luogo, nella verifica da parte dell'Ente del costante rispetto del Modello e, in secondo luogo, nel cogliere ed evidenziare una pluralità di segnali, indici e anomalie che rappresentano le situazioni che potrebbero sfociare nella commissione dei reati stessi, al fine di prevenirli.

Tra i reati indicati dal Decreto, peraltro, solo alcuni possono riguardare concretamente l'attività dell'Ente; pertanto è con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

In tale prospettiva, il Modello di Ente Siciliano per la Promozione Industriale in Liquidazione, si vuole caratterizzare per efficienza ed efficacia, garantendo che nessuno possa, nell'ambito dell'attività dell'Ente, porre in essere uno dei reati indicati se non eludendo, volontariamente

e fraudolentemente e con tutte le responsabilità del caso, anche verso l'Ente, i protocolli previsti.

I reati presupposto, considerati dal Decreto, sono elencati nel successivo paragrafo.

2. FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DAL DECRETO

I reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, sono i seguenti:

- 1) i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
- 2) i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
- 3) i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- 4) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
- 5) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- 6) i reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- 7) i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto);
- 9) i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);
- 10) abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto);
- 11) omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- 12) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto);
- 13) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- 14) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- 15) articolo 10 Legge 16 marzo 2006, n.146 – reati transnazionali;
- 16) reati ambientali, in attuazione della Legge n. 96 del 25 giugno 2010 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2009", con la quale lo Stato Italiano si obbligava a dare attuazione alla direttiva sulla tutela dell'ambiente, entro il 10 aprile 2011.

Inoltre, in data 28 maggio 2015, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, in materia di riforma dei reati ambientali, con l'obiettivo di garantire un netto salto di qualità nella protezione della salute e dei beni naturali. Tale ulteriore estensione all'interno del

D.Lgs. 231/2001, ha richiesto uno specifico intervento di adeguamento (Art. 29 undicies del decreto);

17) impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 29 duodecies del Decreto).

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 13 novembre 2012, è entrata in vigore lo scorso 28 novembre 2012 la legge n° 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", conversione in legge del DDL anticorruzione lungamente discusso alle Camere.

Oltre ad avere ampliato il catalogo dei reati del DLgs 231/2001, la Legge in oggetto, ed il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici ad essa collegato, hanno introdotto altre novità che non possono essere ignorate al fine di migliorare l'efficacia e l'adeguatezza dei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231.

Tra i vari aspetti previsti dalla nuova normativa, due sono quelli che, in prima analisi, sono stati considerati in sede di predisposizione del presente Modello.

La prima (art.1 comma 42 lettera l) in modifica dell'art.53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 prevede che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

La seconda, contenuta nell'art.4 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, prevede il divieto per il dipendente di chiedere regali, compensi o altre utilità, nonché il divieto di accettare regali, compensi o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore (non superiore a 150 euro) - anche sotto forma di sconto - effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

Nell'ambito del presente Modello Organizzativo sono stati contemplati i comportamenti anticorruzione previsti dalla Legge 190 e dal Codice di Comportamento.

Per un verso, il Modello di ESPI in liquidazione prevede, specularmente a quanto previsto dalla legge, il divieto di incaricare ex Pubblici Dipendenti per i quali ricorrano le condizioni descritte all'art.1 comma 42 lettera l).

Tali incarichi, infatti, oltre ad essere nulli *ex lege*, contravvengono di fatto le più elementari norme anticorruzione, a maggior ragione ora che esiste tale previsione di legge.

Per il secondo caso invece, l'ambito è quello della regolamentazione di doni e regalie nell'ambito dei protocolli per la prevenzione della corruzione.

Il presente documento individua esplicitamente in 150 € il "modico valore" di cui tutti i Modelli Organizzativi parlano genericamente, come limite ai regali nei confronti di soggetti qualificati (Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblici Servizio), così come previsto dal Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ENTE SICILIANO per la PROMOZIONE INDUSTRIALE IN LIQUIDAZIONE

L'Ente, preso atto della normativa entrata in vigore e della sua valenza, condivide la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed è altresì consapevole del fatto che l'etica è un elemento imprescindibile per ogni azienda che intenda operare correttamente ed in modo duraturo. In particolare, l'Ente fa riferimento al Piano nazionale Anticorruzione ove al punto 1.3., è previsto che gli enti pubblici economici adottano il piano di prevenzione della corruzione mediante estensione del modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e ai reati di cui alla L. n. 190/2012.

ESPI ha pertanto elaborato ed adottato un Modello predisponendo un sistema di Controllo Interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei Destinatari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge facoltativa e non obbligatoria, l'Ente in conformità alle sue politiche aziendali, ha adottato il Modello con delibera del Commissario Liquidatore e con la medesima delibera ha istituito l'Organismo di Vigilanza, assegnandone le funzioni ad un soggetto interno o esterno all'Ente e attribuendogli i relativi poteri.

Il Modello nella sua funzione preventiva si rivolge *in primis* ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, ovvero di unità organizzative della stessa. Tali soggetti "apicali", oltre ad essere tenuti direttamente al rispetto e all'osservanza attiva del Modello, ne curano l'osservanza da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Modello è infatti diretto ai – e deve essere osservato dai – Destinatari e richiede il rispetto dei suoi principi generali (in particolare dei principi etici e di condotta di cui al Codice Etico) anche ai Terzi.

Si è fatto specifico riferimento al sistema di procedure ed istruzioni interne che già costituivano un adeguato indirizzo dato all'attività dell'Ente, nonché un sistema di controllo della stessa.

Si sono tenute in debita considerazione le prescrizioni normative del Decreto, delle politiche aziendali e fatto riferimento alle Linee Guida elaborate da Confindustria, pur tuttavia mantenendo una specificità legata anche alle particolari attività svolte dall'Ente.

ENTE SICILIANO PER LA PROMOZIONE INDUSTRIALE IN LIQUIDAZIONE, è un Ente Pubblico Economico istituito con Legge Regionale n. 18/1967 e costituito in Palermo con la denominazione: "Ente Siciliano per la Promozione Industriale", con la specifica finalità di promuovere l'esercizio di attività industriali nel territorio della regione.

Con L.R. 20 gennaio 1999 n. 5, l'ESPI viene soppresso e posto in liquidazione.

Attualmente ESPI in Liquidazione si articola nelle seguenti strutture:

- Commissario Liquidatore
- Servizio Personale e Legale
- Servizio Amministrativo ed Economato

La struttura organizzativa è stata definita secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave, quali: raggiungimento degli obiettivi, conformità alle normative di legge e di vigilanza e presidio/gestione delle diverse aree a rischio.

La struttura organizzativa generale e le sue eventuali modifiche sono sottoposte all'approvazione del Commissario Liquidatore.

I principali processi decisionali e attuativi, riguardanti le facoltà di autonomia gestionale, sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 della L.R. n. 5/1999, il Commissario Liquidatore adotta le proprie determinazioni con delibere inviate per il controllo all'Organo di Vigilanza Assessorato Regionale all'Economia e al Presidente della Regione.

Il Commissario Liquidatore è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione di ESPI in liquidazione e delega proprie attribuzioni al Responsabile del Servizio Personale e Legale ed al Responsabile del Servizio Amministrativo ed Economato, determinandone i rispettivi poteri coerentemente con le diverse funzioni svolte, predeterminandone gli eventuali limiti. Sono, inoltre, formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza sia interna sia esterna.

4. CRITERI ED ATTIVITA' CHE HANNO PORTATO ALLA REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Al fine di garantire il grado di efficienza richiesto dalla normativa si è svolta preliminarmente un'approfondita analisi del contesto aziendale, su cui il Modello è stato strutturato, con lo scopo di enucleare i profili sensibili ai fini della prevenzione dei reati, sia con riferimento ai rapporti ed alla struttura operativa interna dell'Ente, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi.

Si è proceduto, in prima battuta, a una ricostruzione del sistema dei poteri e delle deleghe adottato dall'Ente.

E' stata successivamente condotta la ricostruzione dello svolgimento pratico-operativo dell'attività dell'Ente, finalizzata a fornire un quadro effettivo e completo delle attività dell'Ente e delle sue articolazioni, che tenesse conto anche della storia dell'Ente e soprattutto delle sue peculiarità.

La "mappatura delle aree di rischio" si è pertanto basata sui seguenti aspetti:

- individuazione della tipologia di reato da prevenire;
- identificazione degli ambiti di attività teoricamente a rischio;
- previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi;
- comparazione di tutti questi elementi, con il fine dichiarato e perseguito di rendere il Modello specifico e aderente alla concreta realtà sociale.

Grazie a questa specificità sarà, dunque, possibile, fino alla definitiva chiusura della liquidazione dell'Ente, adeguare costantemente il Modello al contesto sociale, in un'ottica di gestione del rischio reato.

In tal senso, l'Ente ha previsto specificamente delle procedure per la revisione del Modello e conferito specifici poteri al Commissario Liquidatore, nonché allo stesso O.d.V., per adeguare in modo tempestivo il Modello alla mutata situazione normativa o dell'Ente, come meglio specificato alla successiva sezione 11.

5. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello adottato da ESPI in liquidazione. (da intendersi comprensivo del presente documento e dei suoi Allegati), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, si compone dei seguenti elementi portanti e tra loro interdipendenti:

- Codice Etico e di comportamento;
- Sistema di protocolli e procedure interne per la prevenzione del rischio di reato;
- Organo di Vigilanza interno o esterno all'Ente con il compito di vigilare sull'osservanza

e il suo funzionamento del Modello nel suo complesso e di curarne l'aggiornamento;

- Sistema sanzionatorio relativo all'inosservanza del Modello.

Il Modello è composto dai seguenti documenti:

- il presente documento denominato: Parte generale e Organismo di Vigilanza;
- Parte speciale (Allegato A);
- Codice Etico e di comportamento (Allegato B);
- Regolamento operativo dell'O.d.V. (allegato C);
- Modulo di segnalazione (Allegato D).

Con specifico riferimento al presente Documento, esso descrive il Modello Organizzativo dell'Ente e contiene un'illustrazione relativa a:

- il quadro normativo di riferimento;
- i criteri e la procedura seguiti per la costruzione del Modello;
- la struttura del Modello e i documenti che ne costituiscono parte integrante;
- le modalità di nomina e di funzionamento dell'O.d.V., con specificazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
- i criteri di adeguamento ed aggiornamento del Modello;
- la struttura dell'apparato sanzionatorio.

Il documento denominato Fattispecie di reato e Attività sensibili prevede invece un'illustrazione relativa a:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che l'Ente ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- le Aree e Attività sensibili ed i relativi standard di controllo;
- le modalità operative adottate dall'Ente a presidio delle Aree sensibili.

In attuazione delle indicazioni fornite dal Decreto, infatti, l'Ente ha ritenuto di proceduralizzare appositamente la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito delle Attività sensibili, rendendo così controllabili tali processi dall'O.d.V. e consentendo, mediante siffatto controllo, una effettiva prevenzione dei reati.

Preso atto delle procedure decisionali e di controllo già esistenti nell'organizzazione dell'Ente, sono stati ulteriormente elaborati dei protocolli specifici che devono essere seguiti dai Destinatari, ai fini della corretta ed adeguata attuazione dei principi di cui al Decreto.

Ne consegue che gli ulteriori documenti già elaborati e/o in fase di implementazione/aggiornamento (procedure, linee guida e protocolli), costituiranno complessivamente parte integrante del Modello stesso e saranno portati a conoscenza di tutti

i Destinatari.

6. IL CODICE ETICO E LE REGOLE DI COMPORTAMENTO E DI CONDOTTA

Tutti i Destinatari ed i Terzi, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dovranno svolgere le proprie attività con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti nell'ordinamento italiano, ivi comprese quelle comunitarie applicabili, nonché in osservanza del Codice Etico dell'Ente e delle specifiche procedure individuate nel presente Modello. Tutti coloro che lavorano ed operano nell'Ente e per esso sono tenuti ad osservare e far osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Ispirare la propria attività lavorativa ai principi del Modello costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa.

Il Commissario Liquidatore, nel fissare gli obiettivi dell'Ente, si ispira ai principi del Codice Etico dell'Ente, nel rispetto delle previsioni del presente Modello.

Nessuno dei Destinatari e dei Terzi è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni dell'Ente o propri.

L'osservanza del Codice Etico e dei principi di condotta dell'Ente è espressamente richiesta anche ai Terzi che hanno rapporti con l'Ente. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello.

A questo proposito, l'Ente ha predisposto un adeguato sistema sanzionatorio – condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello – per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate dall'Ente e dai suoi incaricati per conto di essa devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti e congrue basate su informazioni documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e rispettose del principio della separazione delle diverse funzioni dell'Ente;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con puntuale individuazione dei soggetti e delle funzioni dell'Ente coinvolte.

7. FATTISPECIE DI REATO E ATTIVITA' SENSIBILI

In attuazione delle indicazioni fornite dal Decreto, l'Ente ha provveduto a identificare quali

reati fossero applicabili alle proprie attività, identificando al contempo quali Aree ed Attività dell'Ente fossero potenzialmente a rischio della commissione di tali reati.

In tal senso l'Ente ha inteso sottoporre ad ulteriore verifica o elaborare ex novo procedure specifiche per la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito delle Aree ed Attività sensibili, rendendo così controllabili tali processi dall'O.d.V. e consentendo, mediante siffatto controllo, una effettiva prevenzione dei reati.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. è il soggetto che, ai sensi del Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello.

8.1 Caratteristiche e funzionamento dell'O.d.V.

L'Ente ritiene di particolare importanza che la scelta dell'O.d.V. avvenga nel pieno rispetto delle indicazioni di cui al Decreto e delle linee guida delle principali associazioni di categoria. Invero, dall'analisi delle Linee Guida nonché delle massime giurisprudenziali intervenute sul punto, è possibile delineare i requisiti necessari a svolgere le funzioni attribuite all'O.d.V., così sintetizzabili:

- autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento, con particolare riguardo a quelle provenienti dall'organo dirigente;
- indipendenza e quindi assenza di situazioni di conflitto d'interesse e/o di situazioni di dipendenza finanziaria o economica, legami personali, attribuzione di compiti operativi nelle aree a rischio di commissione dei reati o strumentali ad esse;
- onorabilità, che si sostanzia nell'assenza di sentenze penali inerenti i reati presupposto a carico del componente dell'O.d.V., (anche non passate in giudicato, secondo parte della giurisprudenza);
- professionalità, riferita al bagaglio di strumenti e tecniche che l'O.d.V. deve possedere (campionamento statistico, tecniche di valutazione e gestione dei rischi, competenze in ambito organizzativo); al riguardo viene sottolineata l'opportunità che almeno un membro dell'O.d.V. abbia competenze giuridiche;
- continuità d'azione che si estrinseca in una attività continua di monitoraggio e di effettiva presenza nell'ambito dell'ente in modo da riscontrare sul campo l'efficacia del sistema di controllo interno ed entrando in diretto contatto con le aree a rischio individuate nel Modello Organizzativo adottato.

Fatta questa doverosa premessa sui requisiti essenziali di cui deve essere dotato l'O.d.V., si ritiene che l'incarico possa essere svolto da soggetto esterno o dal Collegio dei Revisori.

L'autonomia dell'iniziativa del Collegio dei Revisori è, infatti, garantita dalla sua collocazione al vertice societario, con ampi poteri di vigilanza sullo stesso Organo Amministrativo, linee di riporto dirette verso i partecipanti al Fondo di Dotazione dell'Ente, poteri di reazione e di denuncia non rinvenibili in altre figure di controllo *endo-societario* previste dal nostro ordinamento. Inoltre, ai sensi dell'art. 2399 c.c., sono normativamente previste stringenti cause di ineleggibilità e decadenza che, lette unitamente alle vigenti "Norme di comportamento del Collegio dei Revisori" emanate dal CNDCEC, soddisfano appieno il requisito dell'indipendenza. In particolare costituiscono cause di ineleggibilità, e decadenza se la circostanza è sopravvenuta alla nomina a O.d.V., la condanna con sentenza passata in giudicato per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'O.d.V., nello svolgimento del suo incarico, avrà l'obbligo di riservatezza nei confronti dei terzi e, in ogni caso, non potrà utilizzare le notizie di cui venga a conoscenza per scopi diversi da quelli del suo incarico.

La sua autonomia è altresì evidenziata dal fatto che esso, nello svolgimento del proprio incarico, riporta direttamente al Commissario Liquidatore e non è pertanto gerarchicamente subordinato ad alcuna funzione aziendale.

In merito al requisito di professionalità si osserva che le competenze in materia dovrebbero essere già insite nella funzione stessa del Collegio dei Revisori; nel caso di soggetto esterno potrà trattarsi di competenze proprie dell'avvocato o del commercialista.

Se poi vi sono particolari aspetti che necessitano di approfondimenti o pareri specialistici, sarà sempre possibile far ricorso al budget che l'azienda deve necessariamente mettere a disposizione dell'O.d.V. per l'espletamento delle proprie funzioni al fine di garantirne autonomia e indipendenza.

Nel caso di O.d.V. interno (Collegio dei Revisori) si ritiene adeguatamente soddisfatto il requisito della continuità d'azione benché, secondo le prescrizioni civilistiche, il Collegio dei Revisori debba riunirsi almeno ogni 90 giorni e quindi con una periodicità alquanto dilatata rispetto alle finalità di monitoraggio continuo richiesto dalla norma. E' pur vero che non si può pretendere, nel caso del Collegio dei Revisori, che l'O.d.V. debba identificarsi in una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza, come affermato da alcune pronunce giurisprudenziali. Ma è anche vero che non può escludersi che i singoli componenti del

Collegio possano procedere, anche individualmente o avvalendosi di propri collaboratori, ad atti di ispezione o di controllo ovvero che il Collegio possa stabilire, nell'ambito della piena autonomia organizzativa di cui dispone, una periodicità delle riunioni più ravvicinata, anche infra-mensile.

Di ogni riunione viene redatto apposito processo verbale che dovrà essere sottoscritto da tutti i componenti dell'O.d.V. (ove collegiale).

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'O.d.V. potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

Il Commissario Liquidatore dell'Ente, nella sua qualità di Organo amministrativo dirigente, nomina e revoca l'O.d.V.

All'O.d.V. sarà altresì garantita la necessaria continuità di azione e pertanto, non può essere revocato dall'incarico se non per gravi violazioni alle obbligazioni poste a suo carico ai sensi di legge e del presente Modello Organizzativo.

L'ufficio dell'O.d.V. si trova presso la sede sociale in Palermo, Via Alfonso Borrelli n. 10.

Per le comunicazioni dei flussi informativi ai sensi del presente modello potrà essere utilizzata la casella di posta elettronica appositamente dedicata o l'indirizzo di posta ordinaria.

8.2 Compiti ed attribuzioni dell'O.d.V.

All'O.d.V., nell'ambito del Modello, risultano attribuiti i seguenti compiti:

- vigilanza e controllo sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture dell'Ente e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative o legate alla realtà aziendale;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione dell'Ente e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;

- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso.;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute;
- redazione di rapporti informativi periodici da comunicarsi al Commissario Liquidatore e al Collegio Dei Revisori in merito all'efficacia e all'effettività del Modello e sull'eventuale opportunità di sue modifiche e migliorie.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'O.d.V. può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello.

In particolare sono previste:

- verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'O.d.V. procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "aree di attività a rischio" secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'O.d.V. procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'O.d.V., conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni dell'Ente competenti l'opportunità che ESPI proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

L'O.d.V. verifica, attraverso attività di controllo programmata, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni dell'Ente competenti.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'O.d.V. per i chiarimenti opportuni.

9. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Con riferimento all'attività di informazione periodica nei confronti degli organi sociali, l'O.d.V. relaziona, mediante *reports* scritti e con cadenza almeno semestrale, il Commissario Liquidatore -in merito all'attuazione del Modello.

L'O.d.V. può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'O.d.V. secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

I Destinatari trasmettono all'O.d.V. le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001, informano prontamente l'O.d.V.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'O.d.V. viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantire l'integrità e la riservatezza.

10. SANZIONI

Il Sistema disciplinare è adottato dal Commissario Liquidatore ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera h) del D. Lgs. 231/2001.

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari.

Per il personale in servizio presso ESPI, trattandosi di dipendenti della Resais SpA assegnati all'Ente ai sensi della L.R. n. 5/1999, si farà riferimento anche al sistema sanzionatorio adottato dal datore di lavoro e, comunque, rimane competente il datore di lavoro, su denuncia di ESPI, all'applicazione delle relative sanzioni.

11. ADEGUAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle

prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Commissario Liquidatore dell'Ente, che si avvale dell'esperienza e delle indicazioni dell'O.d.V. salvo quanto espressamente previsto di seguito.

L'Ente ritiene tuttavia, al fine di assicurare il giusto temperamento di rigore e flessibilità che le successive modifiche e integrazioni del presente Modello, possano essere aggiornati anche dal Commissario Liquidatore, sentito l'O.d.V..

In ogni caso, con l'adozione del presente Modello, nonostante la ridotta attività residua e la mancanza di personale alle proprie dirette dipendenze, l'Ente risulta impegnato ad adeguare e modificare il Modello sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti che interessino l'Ente, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento del Modello medesimo.

Le eventuali modifiche al presente Modello verranno idoneamente portate a conoscenza dei Destinatari sotto la supervisione dell'O.d.V.