WEST SICILY GATE S.r.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* Dlgs 231/01

(*Documento di Parte generale*)

Sommario

Matrici delle revisioni e descrizione modifiche 4
Definizioni 5
1. Il D.lgs. 231/2001 e il modello 231 6
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti 6
1.2 Criteri soggettivi di imputazione: I soggetti 7
1.3 Criterio oggettivo di imputazione: Interesse e/o vantaggio 8
1.4 Quadro sanzionatorio e Sistema premiale ex D.Lgs. 231/2001 8
1.5 I reati presupposto ex D.lgs. 231/2001 10
1.6 I requisiti del Modello 231 per la funzione esimente 11
1.7 Regole per la nomina del difensore dell'ente iscritto nel registro delle persone giuridiche 12
2. West Sicily Gate S.r.L. 14
2.1 West Sicily Gate S.r.L. 14
2.2 Struttura organizzativa 14
2.3 Corporate Governance 14
3. Il Modello 231 di West Sicily Gate S.r.L. 15
3.1 Il MOG231 adottato: struttura e metodologia 15
3.2 Sistema di controllo interno e principi generali 17
3.3 Codice etico 18
4. Comunicazione, formazione e diffusione del Modello 19
4.1 Destinatari del Modello 231 19
4.2 Informazione e Formazione 19
5. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 20
5.1 L'Organismo di Vigilanza 20
5.2 Flussi informativi da e verso l'OdV 21
5.3 Il Sistema di segnalazione (*c.d. whistleblowing)* 22
6. Sistema sanzionatorio di West Sicily Gate S.r.L. 23
6.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare 23
6.2 La struttura del Sistema Disciplinare 24

Si allegano:

Allegato: Descrizione dei Reati 231

Allegati: Risk Assessment Analisi dei rischi reato 231 – Parti Speciale per famiglia di reato

Allegato: Codice etico

Allegato: Sistema disciplinare

Allegato: Statuto dell'OdV

Allegato: Procedura Flussi Informativi

Allegati: Protocolli 231

Allegato: Procedura Whistleblowing – Gestione del Sistema Segnalazione Interno

Matrici delle revisioni e descrizione modifiche

Rev.	Data	Descrizione delle principali modifiche	Motivo delle modifiche
00	16-02-2026	1°Stesura	Redazione del modello 231 aziendale

Definizioni

- **Attività sensibili:** Attività svolte da una Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati;

- **Codice etico:** Codice di comportamento che una Società adotta nello svolgimento delle sue attività e del proprio business, assumendo come principi ispiratori, leggi, normative dei paesi di riferimento e norme interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori;

- **Destinatari:** Organi Sociali, Organismo di Vigilanza, Personale, Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti e Terzi (*i.e. StakeHolders*);

- **Mappatura**: rilevazione dei processi e dei ruoli aziendali che in via teorica potrebbero essere attività e attori della commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01;

- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, adottato dalla Società;

- **Organismo di Vigilanza o "OdV**": organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento, osservanza e idoneità del Modello da parte dei destinatari, nonché indicare all'Organo Dirigente il relativo aggiornamento;

- **Processi aziendali sensibili:** processi aziendali o attività della Società nel cui esercizio possono commettersi i reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001;

- **Protocolli**: si tratta di procedure, metodologie applicative, norme di comportamento e misure atte a prevenire la commissione dei reati presupposto;

- **Reati presupposto**: i reati espressamente previsti dal d.lgs. 23172001 che, se commessi nell'interesse o vantaggio dell'Ente, instaurano nei confronti di quest'ultimo la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001;

- **Risk Assessment:** Il Risk Assessment o Analisi del rischio è quel processo di valutazione del rischio commissione reati presupposto, in funzione delle caratteristiche e storicità dell'Ente;

- **Sistema Disciplinare:** Sistema interno che prevede le sanzioni disciplinari in caso di violazione del Modello 231, e suoi allegati, oltre che di realizzazione di condotte rilevanti ex d.lgs. 231/2001;

- **Società**: Ente titolare del presente Modello.

1. Il D.lgs. 231/2001 e il modello 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

L'introduzione di una responsabilità diretta in capo agli enti nasce dall'esigenza di imputare, oltre all'autore persona fisica del reato, l'ente collettivo che potrebbe trarre vantaggio o interesse dall'illecito commesso. Lo scopo è combattere la criminalità di impresa e responsabilizzare gli enti ad agire con correttezza all'interno del mercato. In Italia, l'introduzione di questa nuova forma di responsabilità è avvenuta con il D.lgs. 231/2001 in virtù della legge delega n. 300/2000 che ha ratificato e dato esecuzione a diverse Convenzioni internazionali tra cui: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (26/7/1995) n. 144, alla Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (26/5/1997) e alla Convenzione O.C.S.E. sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (17/12/1997).

La responsabilità amministrativa dipendente da reato degli enti rappresenta nel panorama italiano una novità che supera il principio "*societas delinquere non potest*" lasciando spazio al brocardo "*societas puniri potest*"[1]. Il legislatore del 2001 ha sottolineato come l'ente sia normativamente capace di azione, idea portata avanti dal paradigma organicistico per il quale "*le azioni dei soggetti che agiscono in qualità di organi dell'ente sono da ritenere azioni dell'ente"*. Inoltre, il rimprovero mosso all'ente poggia le basi sulla "*colpa d'organizzazione*", che consiste nell'omessa predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione del reato presupposto[2]. L'organizzazione dovrebbe dotarsi dei c.d. "modelli organizzativi", volti a minimizzare il rischio reato. Si configura, quindi, la responsabilità propria dell'ente o per la scelta di disorganizzazione, che ha comportato un aumento del rischio-reato a causa dell'assenza del modello organizzativo, o per l'inidoneità di tali modelli. Una responsabilità autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato, autonomia sancita dall'art. 8 co.1 lett. a il quale afferma che: "*La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*". Infatti, la suddetta responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Ci troviamo di fronte a un genere di responsabilità originale basata su presupposti specifici:

- Commissione di un reato presupposto presente nel d.lgs. 231/2001 e s.m.i.;

[1] Cass. Pen., sez. II, 20.12.2005, n. 3651: Il D.lgs 231/01, sanzionando la persona giuridica in via autonoma e diretta con le forme del processo penale si differenzia dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti, così da sancire la morte del dogma "*societas delinquere non potest*". E ciò perché, ad onta del *nomen iuris*, la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura squisitamente penale; forse sottaciuta per non aprire delicati conflitti con i dogmi personalistici dell'imputazione criminale, di rango costituzionale (art. 27 Cost.) […]

[2] Il reato presupposto è il fatto illecito penale la cui commissione estende la responsabilità amministrativa dell'ente se commesso nel suo interesse o vantaggio. I reati presupposto sono previsti all'interno delle cd. Famiglie di reato previste dal d.lgs. 231/2001.

- Reato commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo; persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (*criterio soggettivo di imputazione*);
- Reato commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente (*criterio oggettivo di imputazione*).

1.2 Criteri soggettivi di imputazione: I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza. In particolare, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";
- I soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- I soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente.

Il legislatore ha dato rilievo anche alle situazioni "*di fatto*", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (*deleghe, procure, ecc.*).

La distinzione tra apicali e sottoposti, operata dagli artt. 6 e 7, è importante per le differenze che comporta dal punto di vista processuale.

Infatti, nel caso in cui a compiere il reato sia stato un apicale, ricade sull'ente l'onere di provare la circostanza esimente, provando che:

- L'organo dirigente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati come quelli verificatesi;
- La vigilanza sul modello e sul suo aggiornamento è stata affidata a un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- Non c'è stata nessuna mancanza nella vigilanza da parte dell'organo di controllo;
- L'autore del reato ha fraudolentemente eluso il modello.

Nel caso in cui l'autore del reato presupposto sia un soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'onere di provare la responsabilità dell'ente ricade sul Pubblico Ministero, come di consueto nel processo penale. In questo caso, la responsabilità risiede in un deficit organizzativo dell'ente, ovvero nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che ha reso possibile la commissione del reato (*c.d. colpa d'organizzazione*). Tuttavia, come affermato nel II comma dell'art. 7, "*è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (*art. 5, comma 2, D.Lgs 231/2001*) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Criterio oggettivo di imputazione: Interesse e/o vantaggio

Oltre alla commissione del reato presupposto da parte di un apicale o sottoposto, occorre che l'ente tragga un interesse o vantaggio per configurare una responsabilità dello stesso. Questi due requisiti, c.d. criteri oggettivi di imputazione, sono autonomi l'uno dall'altro e non è richiesta la realizzazione contestuale per la responsabilità amministrativa. Come affermato dalla Corte di Cassazione[3] "*l'art. 5 esprime due concetti giuridicamente diversi*": l'interesse è soggetto ad una valutazione *ex ante* in quanto può arrestarsi alla mera potenzialità, quindi il giudice dovrà valutarlo nel momento dell'azione; il vantaggio è un criterio *ex-post* che si concretizza in un beneficio patrimonialmente misurabile.

In caso di reati colposi, ad esempio quelli inerenti alla salute e sicurezza dei lavoratori, essendo del tutto assente la volontà del soggetto apicale o sottoposto alla realizzazione del reato (in quanto, appunto, colposo) si ritiene rinvenibile l'interesse o vantaggio per l'Ente non già nel reato in sé – poiché non voluto – bensì nel risparmio delle cautele che avrebbero dovuto adottarsi. Come affermato dalla Corte di Cassazione[4]: "*Questi due criteri vanno letti come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione di strumenti di sicurezza o come incremento economico conseguente all'aumento di produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale*".

L'art. 5, comma 2, D.Lgs 231/2001 introduce la clausola di irresponsabilità dell'ente nel caso in cui i soggetti apicali o sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Quadro sanzionatorio e Sistema premiale ex D.Lgs. 231/2001

Nel caso in cui l'ente venga dichiarato responsabile, le conseguenze sanzionatorie sono diverse e possono limitare persino la libertà d'iniziativa imprenditoriale. Il Decreto 231 introduce un sistema sanzionatorio imperniato sul doppio binario: sanzione pecuniaria-sanzione interdittiva, dove la prima va sempre applicata in caso di accertata responsabilità dell'ente mentre la seconda solo nei casi più gravi previsti dalla normativa.

Le sanzioni pecuniarie si calcolano per quote, secondo quanto previsto dall'art. 10 d.lgs. 231/2001.

Segnatamente, le quote vanno da un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

Il sistema sanzionatorio pecuniario si arricchisce, altresì, di sanzioni proporzionali al fatturato globale dell'Ente, laddove sia previsto dall'illecito amministrativo dipendente dal reato (*es. art. 25-octies.2 d.lgs. 231/2001*).

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, co.2, sono:

[3] Cassazione penale, Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615.
[4] Cassazione Penale, Sez. 4, 16 luglio 2015, n. 31003.

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, per potere essere applicate all'Ente responsabile, devono essere espressamente previste dal d.lgs. 231/2001.

A queste due tipologie di sanzioni, pecuniarie e interdittive, si aggiunge la confisca obbligatoria del prezzo o del profitto di reato *ex* art. 19 d.lgs. 231/2001, la quale deve essere sempre disposta con la sentenza di condanna. Vi è, altresì, la pubblicazione della sentenza di condanna *ex* art. 18, misura accessoria e discrezionale in quanto può essere disposta quando viene applicata una sanzione interdittiva. Nei casi più gravi, tra cui reiterazione di condanne e impresa illecita[5], è prevista l'applicazione in via definitiva di sanzioni interdittive.

Insieme alle sanzioni, il Legislatore ha previsto un sistema premiale di riduzione della sanzione pecuniaria[6] o sospensione delle misure cautelari e conversione della sanzione interdittiva[7] in pecuniaria a seguito di condotte riparatorie, risarcitorie e integrative da parte dell'Ente.

---

[5] Per impresa illecita si intende quella stabilmente utilizzata, in tutto o in parte, allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati previsti dal Decreto 231.

[6] D.lgs. 231/2001 art. 12: "*La sanzione pecuniaria è ridotta della metà se a) l´autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l´ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;*
2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: 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; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi".

[7] Decreto 231 art. 17: "*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:*
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;
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;
c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

1.5 I reati presupposto ex D.lgs. 231/2001

La responsabilità degli enti non è prevista per ogni reato contemplato dall'ordinamento giuridico interno, ma solo per quelli previsti espressamente dal D. Lgs. 231/2001, denominati reati presupposto.

Inizialmente, i reati previsti dal Decreto menzionato si limitavano a poche fattispecie ma, successivamente, a seguito di diversi interventi legislativi, il campo dei reati è stato notevolmente esteso.

Il catalogo ad oggi si presenta così:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (*Artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (*Art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti di criminalità organizzata (*Art. 24 ter, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti contro la fede pubblica (*Art. 25 bis, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (*Art. 25 bis1, D.Lgs. n. 231/ 2001*);
- Reati societari e corruzione tra privati (*Art. 25 ter, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti di terrorismo (*Art. 25 quater, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (*Art. 25 quater1, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti contro la personalità individuale (*Art. 25 quinquies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Market abuse (*Art. 25 sexies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (*Art. 25 septies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilita` di provenienza illecita (*Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori" (*Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001*);
- Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (*Art. 25-ocities.2, D.Lgs. 231/2001*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (*Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorita` giudiziaria (*Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Reati ambientali (*Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (*Art. 25 duodecies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Razzismo e xenofobia (*Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001*);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (*Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001*);
- Reati tributari (*Art. 25-quinquesdecies, D.lgs. n. 231/2001*);
- Reato di contrabbando (*art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (*Art. 25-septiesdecies, D.lgs. 231/2001*) e reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (*art. 25-duodevicies, D.lgs. 231/2001*);
- Delitti contro gli animali (*Art. 25-undevicies, D.Lgs. 231/2001*);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (*Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini*];
- Reati transnazionali[8].

1.6 I requisiti del Modello 231 per la funzione esimente

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal d.lgs. 231/2001, è lo strumento previsto dall'art. 6 del medesimo Decreto per la possibile esenzione della responsabilità dell'ente a seguito della commissione di reati espressamente previsti nel Decreto 231.

Requisito necessario per la funzione esimente del Modello 231 è la sua preventiva adozione rispetto alla consumazione del reato presupposto.

Il Modello 231 (*cd. MOG231*), così come definito dalla Relazione di accompagnamento al Decreto, è un modello comportamentale che, definendo regole, strumenti e condotte, è finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di determinati reati, espressamente elencati. Questo strumento trova spazio nei primi articoli del d.lgs. 231/2001 e l'art. 6 comma 2 chiarisce i requisiti che un modello deve avere. In particolare:

a. *Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
b. *Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
c. *Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*

[8] Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale: Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

d. *Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (c.d. Organismo di Vigilanza);*

e. *Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

I requisiti richiesti sono diventati più numerosi a seguito della L. 179/2017, che ha introdotto delle novità all'art. 6 del Decreto 231/2001 relativa alla previsione di:

a. *La previsione di uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o sottoposti all'altrui direzione di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, 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;*

b. *Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

c. *Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

d. *L'adozione, nel sistema disciplinare adottato, di 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.*

Quanto sopra menzionato è stato riformulato per mezzo del D.lgs. 24/2023 mediante il quale l'Italia ha recepito la Direttiva UE riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (*2019/1937*). Il menzionato Decreto ha modificato l'art. 6 *ex* D.lgs. 231/2001, mantenendo comunque presenti i requisiti afferenti al "*sistema di segnalazione*".

L'adozione del Modello 231 non garantisce automaticamente la non responsabilità dell'ente. Difatti, occorrerà applicare concretamente quanto previsto nel Modello e, comunque, la garanzia che il modello sia idoneo ed efficacemente attuato può avvenire solo in sede di accertamento processual-penale, dopo la commissione di un reato 231.

Il modello può esimere la responsabilità dell'ente nel momento in cui viene adottato *ex ante*, cioè prima della commissione del reato; se è adottato *ex post* può avere, al più, una funzione attenuante del carico sanzionatorio (*vedi nota 7 paragrafo 1.2 del presente Modello*).

1.7 Regole per la nomina del difensore dell'ente iscritto nel registro delle persone giuridiche

Ai sensi dell'articolo 39 D.lgs. 231/2001, l'Organizzazione partecipa al procedimento penale, nei suoi confronti, con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente ex d.lgs. 231/2001.

Dunque, il legale rappresentante - che non è indagato o imputato nel procedimento penale che riguarda anche l'Organizzazione - deposita presso la cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente:

1. la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;

2. il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;

3. la sottoscrizione del difensore;

4. la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

La procura del difensore deve essere redatta a norma dell'articolo 100 c.p.p. e depositata nella segreteria del Pubblico Ministero o nella cancelleria del giudice che procede; in subordine la procura speciale può essere presentata in udienza unitamente alla dichiarazione di cui sopra.

In conformità ai principi giurisprudenziali[9] in materia, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato o imputato per il reato presupposto commesso nell'interesse o vantaggio dell'Organizzazione, il difensore di quest'ultima dovrà essere nominato da un diverso Legale Rappresentante, attraverso il conferimento della procura difensiva di cui sopra.

Per tale ragione, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato o imputato de reato presupposto, la nomina del difensore della Società deve essere preceduta dalla procedura di seguito indicata.

a) il Legale rappresentante (*indagato o imputato*) dismette la propria funzione di rappresentanza legale;

b) in secondo luogo, il Consiglio di Amministrazione procederà a nominare un legale rappresentante *ad acta*, conferendo a quest'ultimo una procura riguardante, in via esclusiva, la rappresentanza dell'ente nel procedimento penale ed i relativi poteri che l'art. 39 d.lgs. 231/2001 gli attribuisce;

c) Successivamente, i poteri di nomina del difensore dell'Organizzazione e di rappresentanza in giudizio della stessa spetteranno al nuovo legale rappresentante individuato in conformità al punto b)

d) in alternativa al punto n. b), qualora sia già presente un diverso legale rappresentante all'interno della Società, i poteri di cui all'art. 39 d.lgs. 231/2001, spetteranno all'altro altro legale rappresentante dell'Organizzazione, purché questi non sia indagato o imputato del reato presupposto commesso.

[9] Corte di Cassazione, sent. n. 32110/2023.

2. West Sicily Gate S.r.L.

2.1 West Sicily Gate S.r.L.

West Sicily Gate srl, fondata nel 2021 grazie alla sinergia tra Costa Crociere e MSC Cruises, si afferma come concessionario dell'Autorità portuale di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Occidentale.

L'azienda è incaricata della gestione del traffico crocieristico nei terminal della Sicilia Occidentale, tra cui Palermo, Porto Empedocle, Termini Imerese e Trapani, occupandosi di tutte le operazioni connesse.

Le attività operative sono iniziate nel 2022, in concomitanza con l'inaugurazione del nuovo terminal crociere di Palermo.

Ad oggi, l'azienda ha concentrato i propri sforzi nella gestione dei terminal di Palermo, Trapani e Porto Empedocle.

La mission della Società è quella di offrire soluzioni innovative, sostenibili ed efficienti per accogliere al meglio i passeggeri delle navi da crociera, contribuendo al successo delle città di Palermo, Trapani e Porto Empedocle come destinazioni internazionali.

La Società collabora in stretta sinergia con l'Autorità Portuale di Palermo per la Sicilia Occidentale, nonché con le altre Società operanti nel porto.

Sin da subito, nonostante la recente creazione, la Società si è impegnta attivamente a creare un ambito di lavoro incentrato sui principi di eticità, legalità e sostenibilità, avviando – tra le altre cose – dei percorsi interni di implementazione graduale di sistemi di gestione della qualità, salute, sicurezza e ambiente.

Infine, la Società si è dotata di un Codice Etico Aziendale.

2.2 Struttura organizzativa

Per quanto attiene alla struttura organizzativa si fa riferimento al documento in allegato redatto dalla Società nel suo ultimo stato di revisione.

La Società attualmente conta al suo interno un numero di dipendenti pari a quanto riportato nel proprio camerale in ultimo stato di revisione.

2.3 Corporate Governance

West Sicily Gate è una Società a responsabilità limitata il cui capitale sociale è costituito dal numero di soci riportati in camerale. L'Organo Amministrativo è collegiale ed è presieduto da un Presidente.

Per quanto attiene alla struttura di corporate governance si rimanda a quanto previsto dagli atti della Società.

3. Il Modello 231 di West Sicily Gate S.r.L.

3.1 Il MOG231 adottato: struttura e metodologia

Il Modello 231 della Società è costituito da una Parte Generale, incarnato dal presente documento, e da una Parte Speciale divisa a sua volta in più parti.

La Parte Generale, introdotta dal quadro normativo di riferimento, descrive i seguenti aspetti:

- La struttura organizzativa della Società e il sistema di corporate governance;
- La metodologia adottata per lo sviluppo del Modello e le fasi del Risk Assessment- Analisi dei rischi reati 231;
- Le attività previste per la formazione ed informazione dei destinatari del Modello;
- Le linee guida del sistema disciplinare;
- Criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza;

La Parte Speciale è a sua volta divisa in sette parti:

- Allegato: Descrizione dei Reati 231;
- Allegati di Parte Speciale composti dall'Analisi dei rischi reato (Risk Assesment) e Documenti per famiglia di reato ove vengono individuate le norme di comportamento generali ed i presidi di controllo da fare, valutare o garantire;
- Allegato: Sistema Disciplinare;
- Allegato: Codice etico;
- Allegato: Statuto dell'OdV;
- Allegato: Flussi Informativi da e verso l'OdV;
- Allegati: Protocolli 231;
- Allegato: Procedura Whistleblowing – Gestione del canale di segnalazione interno.

Per la costruzione del Modello si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel documento Confindustria "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001*" del 2021.

L'approccio metodologico, per la redazione e implementazione del presente MOG231, prevede diverse fasi:

- La redazione del risk assessment, nucleo centrale del Modello 231, consistente nell'individuazione di aree e processi aziendali a rischio commissione di reati;
- Analisi del sistema di controlli già esistente all'interno della Società;
- Individuazione e implementazione di azioni volte a ridurre il rischio individuato;
- Predisposizione di procedure organizzative volte a disciplinare le attività individuate come rischiose;

- Elaborazione del Codice etico;
- Elaborazione di un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare comportamenti difformi rispetto a quanto previsto dal Modello 231 e dal Codice etico;
- Redazione dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

A monte delle fasi suindicate è stata condotta l'analisi del contesto e della documentazione esistente in West Sicily Gate, tra cui: visura camerale, statuto e atto costitutivo, elenco dei soggetti che gestiscono le principali attività, eventuali deleghe e procedure esistenti, eventuali Sistemi di Gestione, eventuali procedimenti amministrativi o penali riguardanti infrazioni o illeciti e quant'altro ritenuto utile per la fase preliminare.

Successivamente, sulla base di quanto acquisito, avviene la "*mappatura*" dei rischi reato per le varie aree aziendali mediante l'identificazione delle funzioni aziendali di attività dove incorrono rischi potenziali di commissione del reato.

Le valutazioni dei "*rischi reato 231*" sono state condotte nell'ottica di individuare quali, tra i diversi reati presupposto, presentino, per loro natura, un rischio significativo di commissione nelle funzioni aziendali operanti nella Società e, pertanto, siano da sottoporre successivamente a ulteriore e specifico approfondimento di analisi ex D. Lgs. 231/2001.

Il rischio così evidenziato è considerato come "***Rischio complessivo***".

La fase successiva prevede la valutazione del sistema di controlli preventivi esistente ("*Livello di Compliance interno*"). Il livello di compliance attribuito al sistema di controllo interno già esistente va sottratto al rischio complessivo, ottenendo così il cd. "***Rischio Residuo***".

La valutazione del livello di rischio complessivo reato nell'ambito dei processi aziendali si basa su un indicatore che tiene conto di due fattori fondamentali:

- P – Probabilità di accadimento;
- I – Impatto del rischio.

Sia la probabilità di accadimento che l'impatto sono valutati secondo la seguente metodologia che vede una scala a quattro valori:

- 21 – 30: Alto;
- 11 – 20: Medio;
- 1 – 10: Basso;
- 0: Inesistente - Molto Basso.

Il livello di rischio è calcolato per singoli reati presupposto.

I risultati dell'Analisi dei rischi (Risk Assesment), per famiglia di reato e per singoli reati presupposto, sono compendiati, altresì, negli appositi documenti di Parte Speciale.

All'interno degli stessi sono specificamente previsti i: "principi generali di comportamento"; "presidi di controllo" e "misure di prevenzione" che devono essere seguiti, rispettati, valutati e garantiti dall'intera compagine aziendale.

Per l'Analisi dei rischi-reato si rinvia all'Allegato – Analisi dei rischi 231 – Risk Assessment.

3.2 Sistema di controllo interno e principi generali

Il sistema di controllo interno della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall'Organo di amministrazione. Il sistema di controllo, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno di West Sicily Gate S.r.L. si basa sui seguenti elementi:

- Codice etico
- La struttura gerarchico-funzionale (*organigramma aziendale*);
- Il sistema di deleghe e procure;
- Il sistema di procedure aziendali e istruzioni operative.

Ogni persona che fa parte dell'organizzazione della Società è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

All'interno della propria struttura organizzativa, la Società identifica i seguenti livelli di controllo:

- **Controlli di primo livello**: assicurano il corretto svolgimento delle operazioni e vengono effettuati dalle stesse funzioni o organi coinvolti nelle attività sensibili. Sono i cd. controlli di prima linea che coinvolgono i lavoratori (*es. addetti delle varie aree aziendali*);
- **Controlli di secondo livello**: perseguono lo scopo di verificare e gestire i diversi rischi insiti nell'attività aziendale (*es. Responsabili di funzione*);
- **Controlli di terzo livello**: finalizzati alla valutazione e verifica periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni (*es. Organismo di Vigilanza*).

Diversi sono i principi da applicare per un efficace controllo in ottica di prevenzione dei reati e corretto svolgimento delle attività aziendali. In particolare:

Tracciabilità e Trasparenza

Nel rispetto del principio di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale che a livello di sistemi informativi per permettere una verifica *ex-post*. Al fine di rispettare tale principio, è necessario costruire procedure formalizzate grazie alle quali ogni azione, operazione, transazione sia adeguatamente riscontrabile e documentata, con particolare riferimento ai processi decisionali, oltre che ai meccanismi autorizzativi e di verifica. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato

supporto che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni. La tracciabilità serve a garantire anche una maggiore trasparenza della gestione aziendale, consentendo di individuare al meglio i *process owners* e i soggetti che intervengono in determinati processi operativi.

Ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (*es. mail scambiate con il fornitore*).

Segregazione di funzioni

Nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo aziendale. Per tale motivo la struttura delle procedure aziendali dovrebbe garantire la separazione tra le fasi di decisione/esecuzione e controllo della stessa, specialmente in quelle attività/aree ritenute maggiormente sensibili, ovvero soggette a un elevato rischio reato.

Sistema dei poteri di firma

Al fine di garantire il principio di segregazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati. Inoltre, dovranno essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali.

Imparzialità e assenza di conflitti di interesse

I destinatari del Modello devono operare con professionalità e imparzialità. Essi hanno, pertanto, l'obbligo di evitare ogni e qualsivoglia situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse, tale da incidere - anche potenzialmente - sulla loro capacità di agire nell'interesse della Società e degli azionisti.

3.3 Codice etico

L'Organizzazione ha predisposto e diffonde il proprio "*Codice Etico*", che formalizza i diritti, i doveri e le responsabilità dell'organizzazione nei rapporti interni ed esterni e in relazione ai valori e agli obiettivi perseguiti dal Modello 231.

La Società si impegna ad aggiornare il Codice Etico aziendale.

Il Codice Etico, che costituisce un Documento a revisione indipendente, è uno degli elementi predisposti dall'organizzazione allo scopo di assicurare un'efficace attività di prevenzione e contrasto alle violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alle attività. Costituisce, infatti, un essenziale elemento del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati di cui agli artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti a garanzia del corretto operare dell'organizzazione, indipendentemente e al di là di quanto previsto da specifiche norme di legge e dal presente disciplinare.

L'Organo di amministrazione assicura che il Codice Etico:

a) Sia appropriato alle finalità dell'organizzazione;

b) Sia comunicato e compreso all'interno e all'esterno dell'organizzazione;

c) Sia riesaminato per accertarne la continua idoneità.

Per l'approfondimento si rimanda allo stesso Codice Etico.

4. Comunicazione, formazione e diffusione del Modello

4.1 Destinatari del Modello 231

Il presente Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con West Sicily Gate S.r.L.

In particolare, sono annoverati i componenti degli Organi sociali della Società, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partners commerciali/finanziari. I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico che ne è parte. Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (*nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto*) che svolgono ***anche di fatto***, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso.

4.2 Informazione e Formazione

Una effettiva e concreta formazione ed informazione è assolutamente centrale rispetto all'efficace attuazione del modello organizzativo.

Invero, il modello potrà esplicare concretamente la propria funzione preventiva solo nel caso in cui ogni suo destinatario sappia esattamente quale condotta tenere in presenza di una determinata situazione. I principi ed i contenuti del presente modello organizzativo e del Codice etico dovranno essere ampiamente divulgati, all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, per assicurare la piena conoscenza e condivisione tramite le modalità informative e formative descritte di seguito. In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- Una comunicazione iniziale a tutto il personale aziendale circa l'adozione del presente documento e del Codice etico da effettuarsi, a scelta dell'Organizzazione, mediante mail, rete aziendale intranet, consegna cartacea ovvero attraverso le bacheche aziendali;
- Ai dipendenti assunti successivamente all'adozione del presente modello viene consegnato, oltre le eventuali procedure aziendali, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*", il Codice Etico, e il Sistema Disciplinare, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

È previsto che i princìpi del Modello e del Codice Etico siano oggetto di formazione alle risorse aziendali attraverso apposite attività (*ad es. corsi, seminari, questionari, ecc*.), a cui è posto obbligo di partecipazione. L'Organizzazione si impegna alla pianificazione di tali momenti formativi attraverso l'elaborazione di Piani di formazione. I risultati raggiunti con la formazione vengono verificati mediante la somministrazione di appositi test di apprendimento. I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come

"apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate.

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari, ovvero ai soggetti, esterni alla Società, che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (*a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali*). In virtù di ciò, l'Organizzazione valuta l'inserimento di specifiche clausole contrattuali disciplinanti la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, in caso di comportamento in contrasto con il Modello nonché con il Codice Etico tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231.

5. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

5.1 L'Organismo di Vigilanza

Presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità dell'ente è l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*art.6, comma 1 Decreto 231*).

L'Organo di amministrazione della Società con l'adozione del Modello nomina l'OdV e adotta contestualmente lo "***Statuto dell'Organismo di Vigilanza***" che costituisce parte integrante del presente Modello 231, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- La composizione dell'OdV;
- Le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- Le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- I presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- I compiti ed i poteri dell'OdV;
- Le risorse assegnate all'OdV;
- I flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi aziendali; b) nei confronti dell'OdV;
- Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, al documento approvato dall'Organo di amministrazione si ritiene opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1, del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, osservanza e idoneità del Modello 231, nonché di indicare all'Organo Dirigente l'aggiornamento dello stesso.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- Verifica e vigilanza sul Modello, vale a dire la sua idoneità e adeguattezza a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- Verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- Monitorare l'attività aziendale effettuando verifiche periodiche e, se necessario, straordinarie;
- Vigilare circa l'adozione di idonee misure per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice etico per la formazione del personale e per l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suindicati strumenti;
- Comunicare all'Organo di Amministrazione i risultati della propria attività di vigilanza e controllo, esprimendo una valutazione sull'adeguatezza del Modello e, in virtù d ciò, proporre eventuali miglioramenti.

L'OdV per poter adempiere ai suoi compiti è dotato di poteri ed è autonomo e indipendente.

In particolare, può accedere liberamente alla documentazione aziendale, acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti e richiedere la collaborazione delle varie funzioni e/o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per le attività di verificare e controllo; a tal proposito, l'OdV è dotato di un proprio budget.

L'OdV definisce e approva un proprio Regolamento o, se già presente e lo ritiene opportuno, procede alla modifica dello stesso. Mediante il suindicato documento, l'Organismo definisce la propria operatività e organizzazione per un'efficace vigilanza e controllo, in virtù di quanto richiesto dal Decreto. Il Regolamento sarà trasmesso per conoscenza all'Organo di amministrazione.

5.2 Flussi informativi da e verso l'OdV

I flussi di informazioni rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei reati in quanto utili per conoscere e gestire tempestivamente i rischi. Senza un sistema informativo efficiente, che consenta all'azienda di conoscere (*e anticipare*) i rischi connessi allo svolgimento della propria attività, non è possibile impostare azioni di risposta e attività di controllo.

L'art. 6, comma 2 del D.lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

I flussi informativi sono enunciati in apposita documentazione, in particolare si rimanda alla procedura sui flussi informativi da e verso l'OdV, costituente parte integrante del presente Modello 231.

A titolo esemplificativo, i Responsabili delle funzioni aziendali devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza comunicazioni inerenti:

- Modifiche organizzative e/o di business eventualmente intervenute;
- Modifiche procedurali eventualmente intervenute;
- Eventuali eccezioni procedurali.

Inoltre, devono essere tempestivamente inoltrate all'OdV:

- Notizie o provvedimenti proveniente da organi di polizia giudiziaria, o altra autorità, che riportino attività di indagine di cui al Decreto;
- Informazioni riguardanti procedimenti giudiziari a carico di apicali e dipendenti per i reati previsti dal Decreto;
- L'aggiornamento del sistema di deleghe;

L'obbligo di informazione grava, in generale, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative a comportamenti non conformi alle regole di condotta aziendali e alla commissione di reati. Gli obblighi di segnalazione sono indirizzati anche a soggetti terzi che operano nell'interesse o per conto della Società.

L'OdV, oltre a riceve informazioni, deve anche comunicarle agli altri Organi sociali. Infatti, deve riferire attraverso relazioni semestrali o annuali all'Organo di amministrazione ed eventualmente all'Organo di Controllo Societario:

- Sintesi delle attività svolte;
- Resoconto delle segnalazioni ricevute;
- Proposte di modifica/aggiornamento del MOG;
- Resoconto sulla gestione del proprio budget.

I componenti dell'OdV sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, tranne nel caso in cui la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria al compimento dei rispettivi doveri. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con la normativa a protezione dei dati personali.

5.3 Il Sistema di segnalazione (*c.d. whistleblowing)*

Il sistema di segnalazione (*c.d. whistleblowing*) deve essere attivato dalla Società al fine di consentire ai soggetti di riferimento di poter segnalare violazioni.

Si riporta di seguito una breve premessa per inquadrare il tema del sistema di segnalazione. La tutela del dipendente che segnala illeciti è stata disciplinata per la prima volta nell'ambito del settore pubblico dall'art. 54-bis del D.lgs. n. 165 del 2001.

L'istituto del whistleblowing, quale sistema di prevenzione della corruzione, è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*".

La Legge n. 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha consolidato la normativa esistente nel settore pubblico e introdotto il sistema di segnalazione nel settore privato, per quegli enti che adottano un Modello 231 *ex* D.lgs. 231/2001 e s.m.i., intervenendo sulla disciplina della responsabilità degli enti, andando a integrare l'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Il momento cruciale di novità è rappresentato, per l'Italia, dal recepimento della Direttiva UE riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (*2019/1937*) mediante il Decreto legislativo 23/2024, che rafforza le tutele dei soggetti coinvolti nel sistema di segnalazione.

Per effettuare le segnalazioni e per tutte le informazioni relative al sistema di segnalazione, si rimanda ad apposita procedura adottata dall'Organo di Amministrazione.

Le segnalazioni, anche anonime, devono essere circostanziate e fondate su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante e il segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte. Segnalazioni in "mala fede", ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie non devono essere mai prese in considerazione e, come estrema ratio e solo nei casi in cui si possa agire, possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante e all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'Organizzazione, anche con l'approvazione del presente Modello, si impegna a non effettuare alcuna misura ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del soggetto segnalante, salvo i casi del paragrafo precedente. L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo si rinvia a quanto prevista dalla Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

6. Sistema sanzionatorio di West Sicily Gate S.r.L.

6.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione del Modello e/o del Codice Etico. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi

dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal decreto. Con riferimento al Decreto 231, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

La Società ha, quindi, adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Apposita sezione è dedicata all'ambito del sistema di segnalazione (*c.d. whistleblowing*) per le 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, così come espressamente previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231.

Il Sistema dovrà essere diffuso e comunicato, anche per via telematica o su supporto informatico nonché pubblicato sulla intranet aziendale, e affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

6.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare della Società, fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In primis, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in tre differenti categorie: 1) i Soggetti Apicali; 2) i Dipendenti; 3) i Terzi Destinatari (consulenti, fornitori, ecc.).

Successivamente, sono indicate le possibili violazioni seguite dalle sanzioni applicabili per singola categoria. Il sistema disciplina anche il regime di responsabilità dell'OdV in caso di inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

Apposita sezione è dedicata al Whistleblowing per le 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, così come espressamente previsto dall'art. 6 *ex* D.lgs. 231/2001.

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'Organo di Amministrazione, in collaborazione con l'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- La presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- L'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa organizzazione;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- Le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Per quanto attiene ai soggetti legati all'organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "*Statuto dei diritti dei lavoratori*" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

Per l'approfondimento si rimanda all'Allegato costituente il Sistema Disciplinare della Società.