

SOELIA S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
DI GESTIONE E DI CONTROLLO
PARTE GENERALE**

**ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e successive
integrazioni e modificazioni redatto sulla base delle linee guida e codice di
comportamento della associazione di categoria Confindustria e
Confservizi**

APPROVATO dal Consiglio di Amministrazione della Società il 17/10/2013

Il Presidente: Roberto Fazioli

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	1 di 29

INDICE

1.1.	<i>Sintesi della normativa</i>	3
1.2.	<i>L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda</i>	10
1.3.	<i>I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria</i>	11
2.	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	13
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 231	14
3.1.	<i>Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello</i>	14
3.2.	<i>Obiettivi del Modello</i>	15
3.3.	<i>Verifica ed Aggiornamento del Modello</i>	15
4.	IL COMITATO ETICO INTERNO	16
4.1.	<i>Individuazione del Comitato Etico</i>	16
4.1.1.	<i>Composizione del Comitato Etico</i>	16
4.1.2.	<i>Durata in carica</i>	17
4.1.3.	<i>Modalità di nomina e revoca del Comitato Etico</i>	17
4.2.	<i>Compiti e Poteri del Comitato Etico</i>	17
4.3.	<i>Reporting del Comitato Etico</i>	22
5.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	24
5.1.	<i>Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti</i>	24
5.2.	<i>Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni</i>	24
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	25
6.1.	<i>Obiettivi del sistema disciplinare</i>	25
6.2.	<i>Struttura del sistema disciplinare</i>	25
6.2.1.	<i>nei confronti dei Dipendenti</i>	25
6.2.2.	<i>nei confronti dei Dirigenti</i>	26
6.2.3.	<i>nei confronti degli Amministratori</i>	27
6.2.4.	<i>nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni</i>	28
6.2.5.	<i>nei confronti dei componenti del Comitato Etico</i>	28
7.	IL CODICE ETICO	29

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	2 di 29

1.1. Sintesi della normativa

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità para-penale degli enti. La nuova normativa prevede infatti la responsabilità, cd. "amministrativa" degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese ed anche in forma di società) per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti, preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso, responsabilità che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti; allo stato di emanazione del presente Modello, e salve le successive integrazioni ed aggiornamenti, i reati soggetti all'applicazione della normativa del D.lgs. 231/2001 sono quelli previsti:

- i. **articolo 24, *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico***: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- ii. **articolo 24 bis, *Delitti informatici e trattamento illecito di dati***: falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	3 di 29

detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);

- iii. **articolo 24-ter, *Delitti di criminalità organizzata***: associazione per delinquere (art. 416 c.p.) - anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) al traffico di migranti (art. 12 d.lgs. n. 286/1998) - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);
- iv. **articolo 25, *Concussione e corruzione***: concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis c.p.);
- v. **articolo 25-bis, *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento***: falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); dopo l'estensione del luglio 2009, tale norma si applica anche agli artt. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	4 di 29

- prodotti con segni falsi);
- vi. **articolo 25-bis.1, *Delitti contro l'industria ed il commercio***: turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-bis e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-bis, 517-ter e 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter, *Reati societari*** (buona parte di quelli oggetto della revisione legislativa del 2002): false comunicazioni sociali, anche in danno della società dei soci e dei creditori, (artt. 2621 e 2622 c.c.), falso in prospetto (art 173-bis TUF)¹, reato di impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), reato di formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)². La responsabilità amministrativa della società in relazione alla

¹ L'art.34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58. Il nuovo art.173 bis del decreto 58/98 punisce, infatti, con la pena della reclusione da uno a cinque anni (e non già con quella dell'arresto fino ad un anno, pena più lieve già prevista dall'art.2623 c.c. abrogato) una condotta analoga a quella precedentemente incriminata dall'art.2623 c.c., non richiedendo tuttavia, il requisito obiettivo della causazione del danno patrimoniale per la consumazione della fattispecie, neppure nella sua forma aggravata, come, invece, precedentemente. Orbene, l'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito de quo, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto formale al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

² Il D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, recante "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE", **ha abrogato l'articolo 2624 del c.c.** (falsità nelle relazioni o nelle

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	5 di 29

- commissione dei predetti reati insorge solamente se le fattispecie delittuose sono commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001);
- viii. **articolo 25-quater, *Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico***: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 320 c.p.), o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;
- ix. **articolo 25-quater-1, *Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili***: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinques, *Delitti contro la personalità individuale***: delitti in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia (artt. 600 e ss. c.p.,

comunicazioni delle società di revisione), **contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del D.Lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.**

Il nuovo decreto ha introdotto nel contempo, all'articolo 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale di cui si riporta in appresso la previsione: "1. I responsabili della revisione legale i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena e' della reclusione da uno a quattro anni. 3. Se il fatto previsto dal comma 1 e' commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico, la pena e' della reclusione da uno a cinque anni. 4. Se il fatto previsto dal comma 1 e' commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico per denaro o altra utilità data o promessa, ovvero in concorso con gli amministratori, i direttori generali o i sindaci della società assoggettata a revisione, la pena di cui al comma 3 e' aumentata fino alla metà. 5. La pena prevista dai commi 3 e 4 si applica a chi dà o promette l'utilità nonché ai direttori generali e ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo dell'ente di interesse pubblico assoggettato a revisione legale, che abbiano concorso a commettere il fatto".

L'articolo 37, comma 35, del D.Lgs. del 2010 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori. La fattispecie penale prevista dal comma secondo dell'articolo 2625 del codice civile (impedito controllo) è contemplata dall'articolo 25-ter, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo. Il D.Lgs. 39/2010 ha, nel contempo, introdotto le fattispecie dell'illecito (amministrativo e penale) di impedito controllo di cui si riporta in appresso la previsione: "1. I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a settantacinquemila euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a settantacinquemila euro e dell'arresto fino a diciotto mesi. 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	6 di 29

- artt. 601 e 602 c.p.);
- xi. **articolo 25-sexies, Abusi di mercato** (i c.d. di “market abuse”): insider trading e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del d.lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184-187 del d.lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.);
- xii. **articolo 25-septies, Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**: si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-octies, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- xiv. **articolo 25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** ovvero; i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a-bis, terzo comma, 171-bis (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge sul Diritto di Autore (l. 633/1941 come successivamente modificata ed integrata);
- xv. **articolo 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**: relativo al reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;
- xvi. **articolo 25-undecies, Reati ambientali** ovvero i reati di: danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-bis c.p.), uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733-bis c.p.), reati in materia di scarichi idrici (art. 137 d.lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), reati di attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, d.lgs. 152/2006), reati di c.d. omessa bonifica e omessa comunicazione (art. 257, commi 1 e 3, d.lgs. 152/2006), trasporto di rifiuti pericolosi (art. 258, comma 4, d.lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 152/2006), illeciti connessi all'iscrizione del SISTRI (art. 260-bis, d.lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	7 di 29

(art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4, reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, l. 150/1992), reato di violazione delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 d.lgs. 202/2007);

- xvii. **art. 25 duodecies, reato di impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno** ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, o di cui non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, nel caso in cui i lavoratori occupati siano superiori a tre, ovvero siano minori in età non lavorativa, ovvero siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis c.p. (art. 22 c. 12 bis d.lgs. 286/1998).
- xviii. **art. 10 della l. 146/2006**, relativo ai reati transnazionali di favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 187 quinquies del T.U.F., sono applicate all'ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del D.Lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

E' bene ricordare che **sotto il profilo personale**, la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, che sono dalla legge individuate in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in cd. posizione apicale"³, cioè i vertici dell'azienda, e quella riguardante i "soggetti sottoposti all'altrui direzione"⁴.

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

- o sanzione pecuniaria,

³ Precisamente interessa amministratori, anche di fatto, loro rappresentanti, direttori generali, preposti a sedi secondarie ed, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione.

⁴ Si intendono persone che agiscono sotto la direzione o la vigilanza delle persone esercenti le funzioni sopra indicate come apicali, in ciò comprendendosi, secondo i primi esecuti, anche soggetti non dipendenti dell'ente, quali agenti, collaboratori, consulenti.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	8 di 29

- sanzione interdittiva,
- confisca,
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie e la confisca vengono sempre applicate, mentre la sanzione interdittiva e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato.

Sono sanzioni interdittive:

- Interdizione all'esercizio dell'attività,
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito,
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione,
- Esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- Divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'ente e sono generalmente temporanee. Di norma esse vengono irrogate:

- in caso di reiterazione dell'illecito,
- se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità,
- ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

Con riferimento ai reati in materia di infortuni sul lavoro, le sanzioni interdittive, ed in particolare la sospensione della attività, vengono applicate a prescindere dai sopraindicati criteri.

La normativa in oggetto è applicata, secondo i principi e le procedure del diritto penale, dal Giudice Penale.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	9 di 29

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge⁵ esonera dalla responsabilità l'ente, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati⁶; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁷.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"⁸, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a "*prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- che tale modello sia stato attuato "*efficacemente prima della commissione del reato*"⁹.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

⁵ Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

⁶ Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁷ Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

⁸ A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁹ L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 D. Lgs. 231/01

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	10 di 29

- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo ¹⁰.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente¹¹, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo¹², è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹³.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le **linee guida** sviluppate e pubblicate da **Confindustria** per le aziende associate¹⁴, divenute efficaci in seguito al

¹⁰ Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

¹¹ Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

¹² Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹³ Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

¹⁴ "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" del 07.03.2002 e "Appendice Integrativa" del 03.10.2002, modificate alla luce delle osservazioni del Ministero di Giustizia del 04.12.2004 ed aggiornate al 24.05.2004. A seguito delle recenti novità legislative, le Linee Guida sono state riviste ed aggiornate e divenute definitive, una volta passate al vaglio del Ministero di Giustizia, lo scorso 31.03.08.

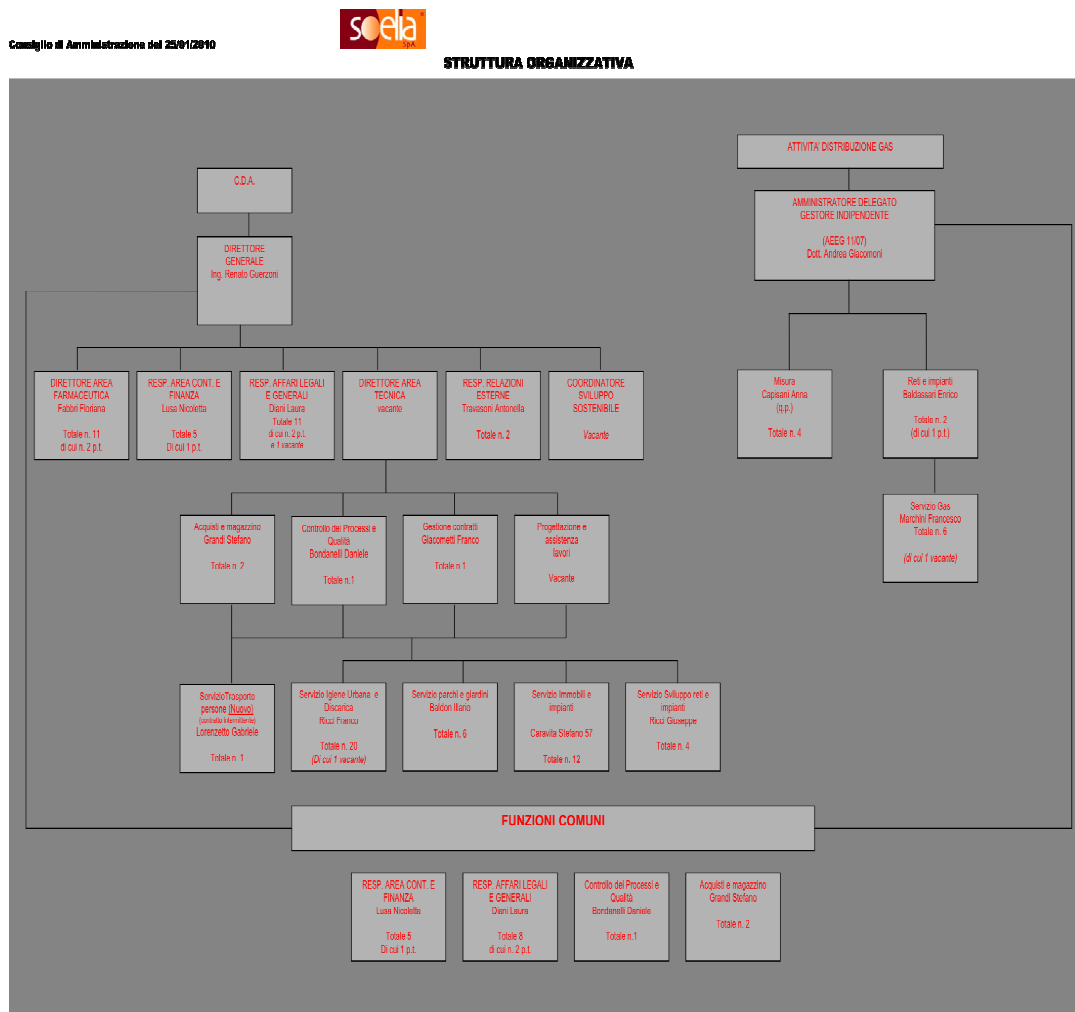
SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	11 di 29

compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame – Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201. Sono inoltre state prese in considerazione le linee guida dettate da **Conservizi** nel modello di “Codice di Comportamento delle imprese e degli Enti di gestione dei servizi pubblici locali” elaborato dalla predetta associazione di categoria.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	12 di 29

2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si riporta di seguito l'Organigramma generale della società nella sua ultima versione.



SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 02/13	Pagina 13 di 29
	PARTE GENERALE		

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 231

3.1. Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, SOELIA ha deciso già da tempo di procedere con l'elaborazione e costruzione del presente Modello, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

SOELIA ritiene che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- **Identificazione delle aree di rischio aziendali**; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**);
- **Verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis**);
- **Predisposizione del Modello** e di alcuni rilevanti componenti autonomi, quali il Codice Etico, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	14 di 29

3.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, SOELIA si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti, e degli illeciti in genere, nei processi a rischio. Infatti, la commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'Azienda, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

3.3. Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per SOELIA sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del modello alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dal Comitato etico, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le integrazioni e le modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune. L'Organo Amministrativo è infatti l'organo sociale competente per l'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	15 di 29

4. IL COMITATO ETICO INTERNO

4.1. Individuazione del Comitato Etico

La normativa in questione impone, onde poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo, ove non già presenti, autonomi poteri di iniziativa e controllo.

4.1.1. Composizione del Comitato Etico

Il Comitato etico è un organo della Società, nominato dal Consiglio di Amministrazione; di esso, in composizione plurisoggettiva, fanno parte almeno un Consigliere di Amministrazione senza deleghe operative e/o un componente del Collegio Sindacale ed un dipendente della società, in quanto si ritiene che in detta composizione il Comitato Etico possenga i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti. Non potranno comunque essere eletti quali membri del Comitato Etico consiglieri o amministratori della Società o di altre società riconducibili al Gruppo Soelia cui siano stati delegati poteri specifici in ordine all'amministrazione di società del Gruppo. .

Ciascun membro del Comitato Etico deve possedere altresì alcuni requisiti soggettivi formali ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- i) **onorabilità** ,ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000
- ii) **assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza** previste dall'articolo 2382 c.c.
- iii) **assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.**

Il Comitato Etico, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri del Comitato Etico provvede il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, come di seguito specificato.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	16 di 29

4.1.2. Durata in carica

Il Comitato Etico resta in carica dalla data della nomina e sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla Sua nomina, e comunque fino alla riunione successiva del Consiglio di Amministrazione che provvede alla sostituzione dei membri.

4.1.3 Modalità di nomina e revoca del Comitato Etico

Il Consiglio di Amministrazione, al termine di ciascun mandato del Comitato Etico, o in caso di decadenza o revoca di uno dei componenti, provvederà, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro del Comitato, nonché gli altri requisiti sopraindicati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può, in qualunque momento e con delibera motivata, revocare il mandato ad uno o a più membri del Comitato Etico, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità per i membri del Comitato stesso.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può altresì revocare, con delibera motivata, prima della naturale scadenza, il mandato e sostituire i membri del Comitato Etico qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti in base al Decreto o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

La cessazione del rapporto con la Società di ciascun componente del Comitato determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente del Comitato Etico, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del componente interno al Comitato Etico, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione del mandato medesimo, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata e sottoposta dal Presidente del CdA al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

4.2. Compiti e Poteri del Comitato Etico

Il Comitato Etico, ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa :

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	17 di 29

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali e funzionalità del Modello;
- c) curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti¹⁵, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa,
 - iii. modifiche normative che modifichino il rischio per l'azienda;
- d) accertare eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, e segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;
- e) vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio¹⁶ ed in tale contesto comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 d.lgs. 231/07 nonché comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 d.lgs. 231/07 e all'art. 50 di cui abbiano notizia¹⁷.

¹⁵ Una prima fase prevede la presentazione delle proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale (quindi a seconda della tipologia e della portata degli interventi si tratterà del Personale, Amministrazione etc.). Seguirà la fase del *follow-up*, in cui si andrà a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

¹⁶ Art. 52, comma 1 d.lgs. 231/2007.

¹⁷ Art. 52 d.lgs. 231/2007.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	18 di 29

Al Comitato Etico, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, volte a verificare il rispetto delle procedure aziendali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare nonché aggiornare in conformità al Modello le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare, in conformità al Modello, la lista di informazioni che devono essere trasmesse al Comitato Etico obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per l'attuazione del Modello. A tal fine al Comitato Etico devono essere segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

Il Comitato Etico ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	19 di 29

caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della Privacy.

Le attività poste in essere dal Comitato Etico, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Amministrativo compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001¹⁸ sono adottati nei confronti del Comitato Etico dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre che al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali con riferimento alle attività potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare le informazioni potranno riguardare:

- i. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ii. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- iii. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;

¹⁸ Art. 6: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (... omissis ...) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	20 di 29

- iv. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- v. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- vi. le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- vii. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- viii. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- ix. altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

L'obbligo di informazione al Comitato Etico è esteso inoltre ai soggetti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati di specie nell'esercizio dell'attività aziendale o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico. Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Il Comitato Etico è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	21 di 29

4.3. Reporting del Comitato Etico

Il Comitato Etico riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate al Comitato Etico due linee di *reporting*:

- La prima prevede un *reporting* su base continuativa al Direttore Generale;
- La seconda, su base periodica almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
- In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, il Comitato Etico dovrà riportare al Collegio Sindacale, che provvederà ad informare l'Assemblea. Laddove il Comitato ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, esso è autorizzato a farlo alla prima Assemblea utile.

In relazione ai canali informativi di cui sopra, il Comitato Etico ha la responsabilità di tenere informato il Consiglio di Amministrazione,

- i. mediante una relazione annuale sulle attività del Comitato medesimo nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale;
- ii. con tempestività, sulle violazioni rilevanti riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto. Copia di tale comunicazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento il Comitato Etico, invitandolo a fornire informazioni in merito allo stato di attuazione delle proprie attività.

Gli incontri con gli organi cui il Comitato Etico riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dal Comitato.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	22 di 29

Inoltre l'Azienda ha adottato alcune forme di tutela nei confronti del Comitato Etico per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con i soggetti che compongono il Comitato Etico sia sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	23 di 29

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

5.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dal Direttore Generale, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

Il Comitato Etico inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

5.2. Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni

L'Azienda provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentano la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	24 di 29

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

6.2 Struttura del sistema disciplinare

6.2.1. nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione del Comitato Etico, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	25 di 29

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

6.2.2. nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti di Aziende produttrici di Beni e Servizi, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, e fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate,

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	26 di 29

- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.,
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

6.2.3. nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, il Comitato Etico informa l'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- rimozione dall'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano ommesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	02/13	27 di 29

Modello, mediante le attività del Comitato Etico e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

6.2.4. nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa del Comitato Etico, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

6.2.5. nei confronti dei componenti del Comitato Etico

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti del Comitato Etico, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	28 di 29

7. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

SOELIA S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	<i>Pagina</i>
	PARTE GENERALE	02/13	29 di 29