



Modello 231

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1	Introduzione	pag. 5
1.2	Natura della responsabilità	pag. 6
1.3	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	pag. 7
1.4	Fattispecie di reato	pag. 8
1.5	Apparato sanzionatorio	pag. 9
1.6	Delitti tentati	pag. 11
1.7	Vicende modificative dell'ente	pag. 11
1.8	Reati commessi all'estero	pag. 13
1.9	Procedimento di accertamento dell'illecito	pag. 14
1.10	L'adozione del modello organizzativo di gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa.	pag. 14
1.11	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	pag. 16
1.12	Sindacato di idoneità	pag. 17

2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI SILEA S.P.A.

2.1	Silea S.p.a.	pag. 19
2.2	Modello di Business	pag. 20
2.3	Modello di <i>governance</i> di Silea S.p.a.	pag. 21
2.4	Assetto organizzativo di Silea S.p.a.	pag. 23

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1	Premessa	pag. 24
-----	----------	---------



3.2 Funzioni del Modello	pag. 25
3.3 Il Progetto di Silea S.p.a. per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001	pag. 26
3.4 Concetto di rischio accettabile	pag. 28
3.5 Adozione del Modello	pag. 28
3.6 L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo	pag. 29

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza	pag. 30
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza	pag. 31
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag. 33
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	pag. 35
4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	pag. 37
4.6 Attività di coordinamento	pag. 38
4.7 Altri controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza in tema di modalità di gestione delle risorse finanziarie	pag. 38
4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni	pag. 39

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare	pag. 40
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati	pag. 40
5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni	pag. 41
5.4 Misure nei confronti del Direttore Generale	pag. 43
5.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione	pag. 43
5.6 Misure nei confronti dei sindaci	pag. 43
5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori	pag. 44



6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa	pag. 45
6.2 Dipendenti	pag. 45
6.3 Altri destinatari	pag. 47

7. ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello	pag. 48
7.2 Aggiornamento e adeguamento	pag. 48
7.3 Prima applicazione del Modello	pag. 50

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione.

Tale decreto, come modificato ed integrato da D.L. 25 settembre 2001, n. 350 convertito con L. 23 novembre 2001 n. 409; dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61; dal D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115; dal D.P.R. 14 novembre 2002 n. 313; dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7; dalla L. 11 agosto 2003, n. 228; dalla L. 18 aprile 2005, n. 62; dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262; dalla L. 9 gennaio 2006, n. 7; dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38; dalla L. 3 agosto 2007, n. 123; dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231; dalla L. 18 marzo 2008 n. 48; dal D.lgs 9 aprile 2008 n. 81; dalla L. 15 luglio 2009 n. 94; dalla L. 23 luglio 2009 n. 99; dalla L. 3 agosto 2009 n. 116 e dal D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, ha introdotto la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica) per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti (e loro sottoposti) che ne esercitano (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Il legislatore ha pertanto inteso introdurre una responsabilità personale ed autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autore materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

Tale responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

La *ratio* della normativa in questione è sostanzialmente quella di coinvolgere nella repressione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova così l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa:

1. se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia;
2. se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso, si leggano:

- l’art. 2 del D. Lgs. 231/2001, che ribadisce il principio di legalità tipico del diritto penale;
- l’art. 8 del D.Lgs. 231/2001, che prevede l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa;
- l’art. 34 del D. Lgs. 231/2001, che stabilisce l’applicazione delle garanzie proprie del processo penale anche al procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- gli art. 9 e seguenti del D. Lgs. 231/2001, che precisano il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

Sul punto, è comunque opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

Fermo quanto sopra, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati nella sezione III del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere così sintetizzate:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001, quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato;
- **delitti informatici.** Tale gruppo di reato è stato espressamente previsto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48, che ha introdotto l'art. 24-*bis* del D. Lgs. 231/2001;
- **delitti di criminalità organizzata,** quali associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, di cui all'art. 24-*ter*, recentemente introdotto dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94;
- **delitti contro la fede pubblica,** tra cui falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*";
- **delitti contro l'industria ed il commercio,** previsto all'art. 25-*bis* 1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 94;
- **reati societari,** in forza del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/2001);
- **delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della*

Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”);

- **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall’art. 25 –*quater.1* del D. Lgs. n. 231/2001);
- **delitti contro la personalità individuale**, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, previsti dall’art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall’art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228;
- **abusi di mercato**, richiamati dall’art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall’art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“*Legge Comunitaria 2004*”);
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro**, previsti dall’art. 25 – *septies*, introdotto nel Decreto dall’art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 e modificato a seguito del recente D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, di cui all’art. 25 – *octies*, introdotto dall’art. 63 del D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007;
- **delitti in materia di violazione del diritto d’autore**, di cui all’art. 25 - *novies* recentemente introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 94;
- **reati transazionali**, ai sensi dell’art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 che prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria, **ai reati in materia di ambiente, sanità e sicurezza del lavoro.**

1.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o della tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

1. sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
2. sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, quali:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
4. pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Quanto innanzitutto alle sanzioni pecuniarie, esse vengono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1.549,37).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice dovrà quindi indicare:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Ai sensi dell'art. 12 comma 2 D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie vengono ridotte, se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha adottato e reso operativo il Modello.

Le sanzioni interdittive, invece, si applicano solo in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste (si tratta, in particolare, dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica, dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché dei reati transnazionali), e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. la società deve aver ottenuto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità ed il reato deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva, salva la possibilità che il giudice conceda (in luogo dell'irrogazione della sanzione) la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001): tale esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 (artt. 28-33) si occupa altresì di disciplinare il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Il Legislatore ha, infatti, ritenuto opportuno trovare un equo contemperamento tra due diverse esigenze contrapposte, ovvero:

- da un lato, quella di evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, quella di non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di trasformazione, quindi, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento del tipo sociale, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, invece, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) e che, pertanto, assume tutti i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.) risponderà dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001).

In caso di scissione, infine, l'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) siano solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231 del 2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è infine previsto (art. 33 del D. Lgs. 231/2001) che il cessionario sia solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- a. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- b. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non deve procedere lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà essere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001).

Tale regola trova, tuttavia, un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che disciplina i casi specifici in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

1.10 L'adozione del Modello Organizzativo di Gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. 231/2001 prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti, precisando che per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri del consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non può essere quindi ritenuto responsabile qualora dimostri che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello

verificatosi;

2. l'organo dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione adottato;
4. non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di conseguenza, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Al riguardo, l'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 si preoccupa di definire anche i requisiti per considerare efficace l'attuazione dei Modelli Organizzativi.

Precisamente:

- una verifica periodica ed un'eventuale modifica del modello, quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'onere di provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo graverà sull'accusa.

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è quindi ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto, passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali.

Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e, pertanto, sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM od alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto in esame prevede, peraltro, che il Modello di Organizzazione e Gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Sul punto, Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, al 24 maggio 2004 (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*), fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Silea S.p.a, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria, di cui si riportano in sintesi i punti fondamentali.

Precisamente:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati;
- Predisposizione di un sistema di controllo e gestione in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:
 - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, in termini di autonomia e indipendenza; professionalità; continuità di azione; onorabilità e assenza di conflitti di interesse, al fine di evitare che a tale organo siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio;
- Individuazione delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (composizione mono o plurisoggettiva, funzione, poteri,...) e dei relativi obblighi di informazione.

1.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società e dell'idoneità dei modelli organizzativi adottati, secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità verrà, infatti, formulato *ex ante*, dovendo il giudice collocarsi idealmente nella realtà aziendale al momento in cui si è verificato l'illecito per valutare la congruenza e l'affidabilità del modello adottato.



In particolare, sarà quindi giudicato “idoneo a prevenire i reati” il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, fosse in grado di eliminare o quantomeno di ridurre, con un grado di ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI SILEA S.P.A.

2.1 Silea S.p.a.

Silea S.p.a. - Società Intercomunale Lecchese per l'Ecologia e l'Ambiente per Azioni è stata costituita in data 1° luglio 1995 a seguito della trasformazione, ai sensi della Legge 142/90, del preesistente Consorzio Intercomunale Eliminazione Rifiuti Solidi.

La Società, il cui capitale sociale è totalmente di proprietà pubblica (in quanto detenuto da 90 Comuni della Provincia di Lecco e 2 Comuni della Provincia di Como), si occupa della complessiva gestione dei rifiuti, con lo scopo di realizzare il ciclo integrato dei rifiuti e produrre energia elettrica e termica attraverso la gestione dell'impianto di termovalorizzazione, al fine di promuovere lo sviluppo, sociale, economico e civile del territorio.

La sua attività, che si esplica in tutto il territorio della Provincia di Lecco ed a favore dei Comuni soci, si esercita quindi nei seguenti campi:

- Raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti urbani;
- Raccolta, trasporto e recupero delle varie frazioni di rifiuti suscettibili di riutilizzo o da avviare a specifico smaltimento (carta, plastica, vetro, frazione verde, pile esauste, farmaci scaduti, rifiuti pericolosi ecc.);
- Recupero energetico dalla attività di termodistruzione dei rifiuti, con produzione di energia elettrica;
- Attività varie nel settore ecologico per i Comuni (gestione delle aree ecologiche, studi e consulenze varie);
- Raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti speciali per enti pubblici e per aziende private.

Tali attività sono, peraltro, attuate attraverso la collaborazione con le seguenti società:

1. Seruso S.p.a., che si occupa della gestione dell'impianto di selezione della frazione secca, di cui Silea S.p.a. detiene ad oggi l'80,5 % delle quote;



2. Il Trasporto S.p.a., che si occupa della raccolta dei rifiuti, dei servizi logistici, delle raccolte differenziate e del centro di conferimento RAEE, di cui Silea S.p.a. detiene ad oggi il 51 % delle quote, in via di dismissione;
3. Compostaggio Lecchese S.p.a., che si occupa della gestione dell'impianto di compostaggio della frazione organica, di cui Silea S.p.a. detiene ad oggi il 51 % delle quote.

2.2 Modello di Business

Silea si occupa quindi dell'attività di raccolta, gestione e smaltimento dei rifiuti, sotto il controllo della Provincia di Lecco.

In particolare, gli obiettivi che l'Azienda si propone di perseguire riguardano la gestione integrata del ciclo dei rifiuti, l'incremento della raccolta differenziata e la riduzione dei conferimenti in discarica, con un contestuale contenimento delle tariffe per i Comuni soci.

A tal fine, negli anni, questi sono stati i principali servizi attivati da Silea:

- 1995: ampliamento del servizio carta e plastica e predisposizione del servizio di raccolta di tutti i rifiuti urbani pericolosi e degli olii grassi, vegetali ed animali;
- 1996: introduzione del servizio di raccolta della frazione secca multi materiale e della raccolta della frazione verde;
- 1997: attivazione graduale di aree ecologiche nei Comuni ed inizio della raccolta dei rottami metallici;
- 1998: introduzione della raccolta della frazione organica;
- 1999: sostituzione del sacco nero con il sacco trasparente per rifiuti residuali;
- 2000: inizio della raccolta di legno, inerti e beni durevoli;
- 2003: riorganizzazione del sistema delle aree ecologiche comunali;
- 2008: inizio della raccolta differenziata di tetrapack; avvio del progetto pilota Cobat; formalizzazione della raccolta RAEE.

Tali risultati sono stati ottenuti grazie alla autosufficienza impiantistica di cui gode Silea S.p.a., con:

1. un impianto di termovalorizzazione;
2. un impianto di selezione della frazione secca, gestito e controllato da Seruso S.p.a.;
3. un impianto di compostaggio, gestito e controllato da Compostaggio Lecchese S.p.a.;



4. vari impianti dedicati ad altre tipologie di rifiuto (es: legno, rottami).

Peraltro, al fine di garantire l'ampia gamma di servizi offerti, Silea ha istituito al proprio interno il Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Sicurezza e Qualità, con il compito di verificare costantemente la qualità delle prestazioni svolte e di adottare gli opportuni miglioramenti, al fine di garantire una maggiore efficacia ed efficienza dei servizi.

Proprio a tale ultimo riguardo, appare opportuno segnalare come Silea S.p.a. abbia altresì ottenuto le certificazioni ISO 14001:2004 (per il sistema di gestione ambientale) e ISO 9001:2008 (per il sistema qualità), relative all'attività di progettazione ed erogazione del servizio di ricevimento e trattamento dei rifiuti solidi urbani e assimilabili, sanitari e speciali mediante termovalorizzazione con produzione di energia e di calore, all'attività di progettazione ed erogazione del servizio di ricevimento e stoccaggio dei rifiuti provenienti dalla raccolta differenziata ed alla gestione della piattaforma intercomunale.

L'Azienda è altresì in procinto di ottenere la certificazione OHSAS 18001, in tema di sicurezza e tutela dei lavoratori, di cui anche all'art. 30 D. Lgs. 81/2008: tale certificazione integrerà il sistema delle Deleghe di Funzione già in essere (*ex art.* 16 D. Lgs. 81/2008) e verrà tenuto in considerazione anche ai fini del presente Modello.

2.3 Modello di *governance* di Silea S.p.a.

Silea S.p.a. ha privilegiato il cosiddetto sistema di *governance* c.d. tradizionale attraverso la seguente ripartizione organica.

Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto, oltre che sull'autorizzazione ai seguenti atti:

- a. la costituzione, la modificazione e la liquidazione di altre società o forme associative;
- b. l'acquisto e l'alienazione di immobili ed impianti; l'assunzione di mutui od altre forme di finanziamento; l'esecuzione di ogni altra operazione, qualora il loro valore sia superiore ad Euro 1.500.000,00, previa autorizzazione dell'Assemblea di coordinamento intercomunale;
- c. l'acquisto di beni e servizi, qualora il loro valore sia superiore ad Euro 300.000,00, ad eccezione di quelli necessari per lo svolgimento delle attività previste dall'oggetto sociale,



affidate a società partecipate, sempre previa autorizzazione dell'Assemblea di coordinamento intercomunale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio d'Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso può compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano espressamente all'assemblea.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato attribuito il potere di rappresentanza della società.

Direzione Generale

In considerazione delle dimensioni e delle articolazioni strutturali ed operative di Silea S.p.a., che rendono indispensabile la specificazione dei rami di attività al fine di migliorare l'andamento aziendale, è stata istituita la funzione interna della Direzione Generale cui sono state delegati:

- poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione relativi alla gestione dell'impresa, salvo le competenze espressamente previste in capo al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente;
- attività di direzione, vigilanza e controllo dal punto di vista economico e finanziario;
- potere di organizzazione delle funzioni aziendali, con attribuzione degli incarichi e delle responsabilità;
- potere di direzione, gestione e controllo del centro operativo di Valmadrera e dell'impianto di termovalorizzazione, nonché di tutti i relativi adempimenti;
- obblighi di collaborazione e di coordinamento con gli altri organi aziendali ed, in particolare con il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente;
- rappresentanza della società nei termini riferiti in procura;
- responsabilità in merito alla contabilità ed agli adempimenti legali, fiscali e societari che fanno capo a Silea S.p.a.

Al Direttore Generale, come da procura ad oggi in essere a rogito Notaio Paolo Panzeri Rep. 13951, Racc. 9286, del 18 giugno 2008, sono state altresì conferite le funzioni di Responsabile Ambientale e di Datore di Lavoro Delegato ai fini della Sicurezza (D. Lgs. 81/2008).



Collegio Sindacale e Società di Revisione

Il Collegio Sindacale della Società è composto da 3 Sindaci Effettivi e da 2 Supplenti.

Ai sensi dell'art. 29 dello Statuto, il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della giustizia, i quali svolgono le funzioni ad essi attribuite dalla legge. Attualmente il controllo contabile è svolto da una Società di Revisione iscritta all'Albo Speciale.

Altri Comitati

Al fine di consentire ai Comuni soci l'effettivo controllo sull'attività svolta dalla Società, è stato istituita l'**Assemblea di Coordinamento Intercomunale**, cui sono stati attribuiti i compiti di cui all'art. 27 *bis* dello Statuto.

2.4 Assetto organizzativo di Silea S.p.a.

La Società Silea S.p.a. ha operato la scelta di dotarsi di un sistema di organizzazione interno, composto da diverse aree operative e precisamente:

- Area Direzione;
- Area Servizi Logistici, Commerciali ed Ambientali;
- Area Impianti;
- Area Servizi Contabili e Finanziari,
- Area Servizi Generali;
- Area Servizi Tecnici e Manutenzione;
- Area Affari Generali, Amministrativi, Appalti e Contratti;
- Area Tecnica;
- Area Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Le funzioni e le responsabilità di ogni Area saranno meglio precisate nella parte speciale del presente Modello.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

Silea S.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della posizione propria e delle società del gruppo cui appartiene, a tutela dei propri soci, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è infatti un atto di responsabilità sociale di Silea S.p.a. da cui scaturiscono benefici per soci, dipendenti, creditori e per tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'Azienda.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'ambito della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta la fiducia e la reputazione di cui Silea gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa, in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici. Silea S.p.a. ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

A fronte di quanto sopra, per maggiore chiarezza, si ritiene quindi opportuno esporre le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2. Funzioni del Modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001: pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite al Modello le seguenti funzioni primarie:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata da in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

L'architettura di un simile Modello deve prevedere pertanto:

1. le regole di comportamento cui uniformarsi;
2. l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività in cui si ritiene esistano maggiori possibilità di commissione dei reati, in considerazione anche della specifica attività svolta da Silea, che di per sé esclude alcuni ambiti e ne evidenzia altri.

Costituiscono esempi di "attività sensibili":

- a. negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti), o procedure ad evidenza pubblica (gare d'appalto);

- b. gestione di rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'impresa;
- c. acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, garanzie o assicurazioni da soggetti pubblici;
- d. gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.lgs 81/08) o la tutela della privacy (D.lgs196/03);
- e. rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- f. gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti di soggetti pubblici;
- g. gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
- h. tenuta della contabilità e formazione del bilancio;
- i. predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, etc.).
- j. individuazione di un Organismo di Vigilanza cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- k. definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l. rispetto del principio della separazione delle funzioni.
- m. previsione di strumenti di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.3 Il Progetto di Silea S.p.a. per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, innanzitutto, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "Attività sensibili" e "processi sensibili").

E' stato quindi preliminarmente necessario identificare gli ambiti aziendali, oggetto dell'intervento, i processi e le attività sensibili.

A seguire, si è proceduto all'identificazione dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Si è provveduto quindi a verificare – per ogni area aziendale – la possibilità della commissione dei singoli reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. 231/2001: al riguardo, è stato innanzitutto valutato che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi; ai delitti contro la personalità individuale (prostituzione e pedofilia); al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; ai reati transnazionali; ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile, concentrando così lo sforzo di analisi in quelle aree c.d. sensibili.

E' stato quindi verificato il sistema di controllo esistente ed è stato, infine, predisposto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Silea, che rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- assicurano condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e delle società controllate, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti;
- mirano a prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e a dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello, e da una "Parte Speciale", predisposta in considerazione delle singole attività aziendali, dei processi sensibili rilevati e delle procedure applicabili, per evitare il compimento delle diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

3.4 Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di “*rischio accettabile*”.

Pertanto, anche ai fini dell’applicazione delle norme del D.Lgs. 231/01 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo che non possa essere aggirato, se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all’interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l’ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall’errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

3.5 Adozione del Modello

L’adozione del Modello verrà attuata secondo i seguenti criteri:

1. Predisposizione ed aggiornamento del Modello.

Tali funzioni sono svolte dapprima con l’ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell’Organismo di Vigilanza.

2. Approvazione del Modello.

Il presente Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di Silea, che provvede anche alla costituzione e nomina del proprio Organismo di Vigilanza, e verrà aggiornato sulla base dell’evoluzione della legislazione e delle esigenze aziendali di volta in volta emerse.

3. Applicazione e verifica dell’applicazione del Modello.

Silea si assume la responsabilità di provvedere all’applicazione del Modello Organizzativo: al fine di ottimizzarne l’applicazione sarà data facoltà all’Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione, di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto



aziendale.

Sarà compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare, invece, i controlli necessari in merito alla verifica dell'applicazione del Modello Organizzativo adottato.

3.6 L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Fermo quanto sopra, l'Azienda si impegna a promuovere ed estendere i principi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. 231/2001* anche a tutte le altre società del Gruppo, attraverso la predisposizione di idonei appositi Modelli per ciascuna società.

L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo verrà valutata anche in sede di riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Altra esimente della responsabilità dell'ente *ex* D. Lgs. 231/2001, oltre all'adozione ed attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di verifica e di controllo del funzionamento del modello stesso, della sua concreta osservanza e del suo costante aggiornamento.

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

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'Organismo di Vigilanza non deve quindi avere compiti operativi che rischierebbero di comprometterne l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve, invece, essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, consulenziale (analisi dei sistemi di controllo e gestione) e giuridica, al fine di ottenere un apporto di vigilanza il più completo possibile.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

Infine, la **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, è quindi istituito presso Silea S.p.a. l'Organismo di Vigilanza, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, saranno assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle sue attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici).

L'Organismo di Vigilanza di Silea S.p.a. avrà come principali referenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, ai quali dovrà riferire l'eventuale commissione dei reati e le eventuali carenze del Modello.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Silea ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*" e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, Silea ha quindi identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo plurisoggettivo composto da:

1. un esperto in materia di partecipazioni pubbliche in attività d'impresa, in forma totalitaria o mista, ed in materia di appalti pubblici, oltre che di rapporti con la Pubblica Amministrazione, data la particolare composizione di Silea S.p.a.;
2. un esperto in materia di ambiente e sicurezza, dato il particolare ambito di attività di Silea S.p.a.;

3. un esperto in amministrazione, finanza e diritto delle società, data la struttura di società per azioni di Silea S.p.a., comunque soggetta alle norme di diritto privato.

Alle relative attività, come meglio descritte in seguito, parteciperà anche il responsabile interno della funzione di Internal Audit, che grazie alla propria competenza in ambito legale potrà offrire un valido contributo e supporto al monitoraggio (interno) della società.

L'Organismo di Vigilanza resterà in carica fino ad un termine massimo di 3 anni, come da verbale di nomina, ed i suoi componenti saranno rieleggibili.

Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione, in occasione delle prossime nomine, potrà adottare criteri diversi nell'identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza, purchè conformi al disposto di legge ed alle Linee Guida di Confindustria. Sarà comunque sempre necessario che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non potranno essere nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a. coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b. coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al D. Lgs. n.231/2001;
- c. coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- d. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- e. coloro che siano legati alla società o alle società da rapporti di lavoro dipendente.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta per quelli indicati dalla lettera e).

Qualora venissero a mancare uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente disporrà il relativo aggiornamento del Modello.

L'incarico potrà altresì essere revocato dalla Società, ma solo a fronte di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta, qualora la nomina all'Organismo di Vigilanza sia stata legata al ruolo di responsabile di tale funzione aziendale. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvederà anche alla sua sostituzione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L' Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello adottato;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- delibera di piccole modifiche di carattere non sostanziale e di immediata applicabilità, da riportare comunque – con la periodicità di seguito prevista – all'approvazione definitiva del Consiglio di Amministrazione;
- vigilanza sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.



Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza di Silea il compito di:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare costantemente il monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza verrà costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'Organismo di Vigilanza dovranno, altresì, essere segnalate da parte di tutto il personale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato;
- condurre le opportune indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- coordinarsi con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- avrà libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di



- consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- disporrà di un budget annuale definito dal Consiglio di Amministrazione, che sia idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.) e che permetta così all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello;
 - svolgerà le proprie attività, senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è, infine, libero di procedere alla predisposizione di un proprio Codice di Autoregolamentazione, al solo fine di meglio disciplinare la propria attività, sempre nel rispetto delle norme di legge, delle Linee Guida di Confindustria e del presente Modello.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Al fine di svolgere concretamente la propria attività, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere costantemente e tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnaleranno le suddette circostanze in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed, in ogni caso, sarà assicurata 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.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo nemmeno all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- dovranno essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o, comunque, a condotte in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello dovrà contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza oppure, ove lo ritenesse opportuno e non fosse ostativo alla verifica stessa, il proprio diretto superiore. A tal fine, verrà istituito un apposito indirizzo mail, dedicato alle segnalazioni e comunicato sia all'interno che all'esterno di Silea S.p.a., a disposizione dei solo componenti dell'Organismo di Vigilanza. L'indirizzo è il seguente: organismo.vigilanza@sileaspa.it;
- l'Organismo di Vigilanza, verificate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), valuterà discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sarà necessario attivarsi. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 5 (Sistema Disciplinare).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, dovranno essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì assolvere agli obblighi informativi in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità nei confronti degli altri Organi societari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza predisporrà, con cadenza trimestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.)

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società e, in particolare:

- con il Responsabile della Contabilità e dei Servizi Finanziari, in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio, alla definizione del contenuto delle clausole contrattuali, agli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati, all'acquisizione di contributi e agevolazioni creditizie in genere da enti pubblici; alla gestione del sistema informativo aziendale;
- con il Responsabile delle Risorse Umane, in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello;
- con il Responsabile dell'Esercizio Impianti, in ordine alle tematiche in materia di politica della sicurezza e salute del lavoro;
- con il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (o altro soggetto giuridicamente equivalente) che si occupa del controllo tecnico-operativo o di primo grado in materia di sicurezza e salute sul lavoro prevedendo un sistema integrato di controllo.



Gli incontri con i Responsabili cui l'Organismo di Vigilanza farà riferimento dovranno essere verbalizzati. Le copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione avrà comunque la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, avrà la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e, in genere, per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere presenti anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 Attività di coordinamento

Per assicurare uniformità e massima efficacia all'attività di coordinamento, di prevenzione e di controllo della gestione del Modello di organizzazione nel Gruppo, ferma restando la responsabilità gravante in capo ad ogni società (e rispettivi Organismi di Vigilanza), è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Silea il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea del Modello nel gruppo.

A tal fine, sono rimessi all'Organismo di Vigilanza di Silea - nei limiti imposti dall'autonomia dei singoli e da specifiche disposizioni di legge (segretezza aziendale, tutela della privacy, etc.) - una serie di poteri nei confronti delle società del gruppo cui appartiene, e precisamente:

- impulso e coordinamento dell'applicazione del Modello all'interno del gruppo;
- verifica e controllo dello stesso, con potere di accesso diretto alla documentazione rilevante;
- proposizione di aggiornamenti resisi necessari in relazione a mutamenti aziendali o normativi.

4.7 Altri controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza in tema di modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti la movimentazione, in entrata ed uscita, di risorse finanziarie dovranno essere integrate ed aggiornate dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla prevenzione dei



reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Tali controlli saranno finalizzati, ad esempio, alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Tali accorgimenti saranno inseriti nel corpo delle procedure cui le Società intendono uniformarsi, con particolare riferimento a quelle afferenti i cicli di contabilità, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello saranno conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituirà quindi sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, saranno comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, verranno affisse in luogo accessibile a tutti e saranno vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.



Alla notizia di una violazione del Modello, verrà quindi attivata la procedura di accertamento, in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sarà accertata la violazione del Modello, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile delle Risorse Umane individuerà - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento;
- verrà così irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile e proporzionata alla gravità della violazione;
- il Responsabile delle Risorse Umane comunicherà l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a verificare la concreta applicazione della stessa.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, Silea intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Precisamente:

1. **ammonizione verbale** per il dipendente che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
2. **ammonizione scritta** per il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;



3. **multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione** per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo;
4. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro** per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero per il dipendente che sia recidivo per più di tre volte nel medesimo anno solare nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3;
5. **licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto** per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio, oppure per il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire radicalmente meno la fiducia della Società nei suoi confronti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Silea di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, che sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure nei confronti del Direttore Generale

In caso di violazione del Modello da parte del Direttore Generale, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotterà, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello farà venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri responsabili della violazione.

5.6 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero



Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno così assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner sarà invece sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Silea o ad una società del gruppo cui appartiene.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Silea, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Silea è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Silea in forza di rapporti contrattuali.

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

Di tali adempimenti si occuperà l'Area Risorse Umane, che identificherà, secondo le prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo), sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza stesso, cui è assegnato il compito - tra gli altri - di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto:

- ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;



- a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- a partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Modello, sarà operata dal Responsabile delle Risorse Umane, di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

La stessa risulterà così articolata:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, di un seminario annuale di aggiornamento, oltre all'inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione;
- altro personale: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, previsione di note informative interne, inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione.

A cura del Responsabile delle Risorse Umane, infatti, ogni dipendente riceverà una sintesi dei principi fondamentali del Modello, accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte delle stesse Responsabile delle Risorse Umane .

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Silea, sarà invece trasmessa una copia cartacea della versione integrale del Modello, che sarà altresì consegnata - al momento dell'accettazione della carica - agli eventuali nuovi dirigenti e nuovi componenti degli organi sociali.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati anche per aggiornare i dipendenti in merito alle eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva comunque – in collaborazione con l'Area Risorse Umane - di promuovere ogni attività di formazione che riterrà più idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello, nonché di valutare le modalità con cui

istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga conto delle previsioni normative del D.Lgs.231/01.

6.3 Altri destinatari

Posto che l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a tutti i soggetti terzi che intrattengano con Silea rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino la Società senza vincoli di dipendenza, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, seguita dall'approvazione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner coi quali la società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.), rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

A tali soggetti dovranno essere fornite informazioni in merito al Modello adottato nonché, ai fini dell'adeguamento dei contratti in essere, i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

A seguito dell'adozione e della concreta attuazione del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà preoccuparsi di predisporre annualmente il proprio programma di vigilanza, in cui verranno stabiliti e pianificati:

1. un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
2. le cadenze temporali dei controlli;
3. i criteri e le procedure di analisi;
4. la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

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

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

7.2 Aggiornamento e adeguamento

L'aggiornamento del Modello e la necessità di suo adeguamento a fronte di violazioni delle prescrizioni ivi contenute, modifiche normative o cambiamenti nell'assetto della Società, verranno deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione saranno comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le



stesse modifiche operative ed a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche trimestrali:

1. verifica degli atti: si procederà a una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti dalla Società nelle "aree di attività a rischio";
2. verifica delle procedure: sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza di Silea.

Verranno inoltre riesaminate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, gli eventi, gli atti ed i contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzii possibili manchevolezze e suggerisca eventuali azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa, in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo ed alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, ove risultino necessarie, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti che derivano direttamente da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione stesso (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.



Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

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

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione .

7.3 Prima applicazione del Modello

In ragione della complessità del Modello e della necessità di una sua profonda compenetrazione con la struttura della Società, sarà necessario che la sua introduzione nel sistema aziendale comporti lo sviluppo di un programma operativo di recepimento delle innovazioni.

Tale programma individuerà le attività richieste al fine di realizzare l'efficace attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello contenuti nel presente documento, con precisazione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il programma verrà osservato da tutti i soggetti coinvolti con il massimo rigore, in quanto finalizzato alla tempestiva e compiuta attuazione di tutte le misure previste in conformità alle prescrizioni ed agli scopi della disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, nel corso del primo anno di entrata in vigore del presente Modello, Silea si preoccuperà di compiere accurate verifiche trimestrali, volte ad appurare l'efficace attuazione del Modello stesso ed a meglio adattarlo alla concreta realtà aziendale di tutti i giorni.