



Sogliano
Ambiente

SOGLIANO AMBIENTE SPA

Modello di Organizzazione e di gestione ex Decreto
Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Maggio 2007

SOMMARIO

1	DEFINIZIONI	3
2	DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
2.1	INQUADRAMENTO NORMATIVO	4
2.2	REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	5
2.2.1	Articolo 24	5
2.2.2	Articolo 25	5
2.2.3	Articolo 25 bis	6
2.2.4	Articolo 25 ter	6
2.2.5	Articolo 25 quater	7
2.2.6	Articolo 25 quater 1	7
2.2.7	Articolo 25 quinquies	7
2.2.8	articolo 25 sexies	8
2.3	SANZIONI APPLICABILI	8
2.4	CONDIZIONI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	9
3	MODELLO ORGANIZZATIVO	12
3.1	PRINCIPALI ATTIVITÀ DI SOGLIANO AMBIENTE SPA	12
3.2	OBIETTIVI DEL MODELLO	12
3.3	FASI E STRUTTURA DEL MODELLO	15
3.4	ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	16
3.5	ATTIVITÀ SENSIBILI DI SOGLIANO AMBIENTE SPA	17
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.3	OBBLIGHI DI VIGILANZA IN MATERIA DI REPORTING	21
4.4	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.4.1	Sistema delle deleghe	22
4.4.2	Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi	22
4.4.3	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	22
5	FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	24
5.1	SELEZIONE DEL PERSONALE	24
5.2	FORMAZIONE DEL PERSONALE	24
5.3	SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	25
6	SISTEMA SANZIONATORIO	26
6.1	PRINCIPI GENERALI	26
6.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTANO QUALIFICA DI DIRIGENTI ..	26
6.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	27
6.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	27
6.5	MISURE NEI CONFRONTI DELLE DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	28
7	ALLEGATI	29

1 DEFINIZIONI

- **Decreto:** Decreto Legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
- **Destinatari:** Soggetti a cui è rivolto il Modello (Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti dell'Ente)
- **Ente:** Sogliano Ambiente SpA
- **Modello:** Insieme di principi di comportamento e di Protocolli adottati al fine di prevenire i reati, come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto.
- **Organismo di Vigilanza e di Controllo:** organo dell'Ente previsto dall'art. 6 del Decreto al quale è demandato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza nonché di curarne l'eventuale aggiornamento
- **Protocollo:** Procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale

2 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 Inquadramento normativo

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001 dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, Convenzione OCSE del 17 dicembre sulla corruzione).

L'articolo 11 della sopraccitata legge delega ha, in sintesi, previsto:

- l'introduzione della responsabilità amministrativa;
- un catalogo di reati ai quali collegare la responsabilità;
- l'attribuzione della responsabilità nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero sottoposti;
- l'esclusione della responsabilità dell'ente nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
- un catalogo di sanzioni;
- la competenza del giudice penale;
- l'istituzione di un'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative.

Alla legge delega ha, poi, fatto effettivamente seguito il D.Lgs. 231/2001 che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi dai loro organi o preposti.

Tale decreto, come successivamente modificato ed integrato, 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 esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

In sostanza, la responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001 consiste nell'imputazione di un reato anche a soggetti diversi dalle persone fisiche autrici dell'illecito stesso.

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

In particolare l'articolo 5 del decreto dispone che l'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Resta inteso che l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

2.2 Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 indica le seguenti fattispecie di reato che comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

2.2.1 Articolo 24

Tale articolo prevede l'indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato di un ente pubblico. In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 316 bis del codice penale: malversazione a danno dello Stato;
- art. 316 ter del codice penale: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- art. 640, comma 2 n. 1 del codice penale : truffa ai danni dello Stato;
- art. 640-bis del codice penale: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640-ter del codice penale: frode informatica ai danni dello Stato;

2.2.2 Articolo 25

Tale articolo prevede la concussione e la corruzione. In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 318 del codice penale: corruzione per un atto d'ufficio;
- art. 319 del codice penale: corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 322 del codice penale: istigazione alla corruzione;
- art. 319-ter del codice penale: corruzione in atti giudiziari;
- art. 317 del codice penale: concussione;

2.2.3 Articolo 25 bis

Tale articolo prevede la falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 453 del codice penale: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- art. 454 del codice penale : alterazione di monete;
- art. 455 del codice penale: spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- art. 457 del codice penale: spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- art. 459 del codice penale: falsificazione valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di bolli falsificati;
- art. 460 del codice penale: contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- art. 461 del codice penale: fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione monete, bollo o carta filigranata;
- art. 464 del codice penale: uso di valori di contraffatti o alterati;

2.2.4 Articolo 25 ter

Tale articolo prevede reati societari. In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 2621 del codice civile: false comunicazioni sociali;
- art. 2622 del codice civile : false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;

- art. 2623 del codice civile: falso in prospetto (173bis D.Lgs.58/98);
- art. 2624 del codice civile: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
- art. 2625 del codice civile: impedito controllo;
- art. 2626 del codice civile: indebita restituzione dei conferimenti;
- art. 2627 del codice civile: illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- art. 2628 del codice civile: illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllanti;
- art. 2629 del codice civile: operazioni in pregiudizio dei creditori;
- art. 2629-bis del codice civile: omessa comunicazione del conflitto d'interessi;
- art. 2632 del codice civile: formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 del codice civile: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- art. 2636 del codice civile: illecita influenza sull'assemblea;
- art. 2637 del codice civile: aggio;
- art. 2638 del codice civile: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche in vigilanza;

2.2.5 Articolo 25 quater

Tale articolo prevede i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

2.2.6 Articolo 25 quater 1

Tale articolo prevede pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

2.2.7 Articolo 25 quinquies

Tale articolo prevede delitti contro la personalità individuale. In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 600 del codice penale: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;

- art. 600 bis del codice penale: prostituzione minorile;
- art. 600 ter del codice penale: pornografia;
- art. 600 quater del codice penale: detenzione di materiale pornografico;
- art. 600 quinquies del codice penale: iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 601 del codice penale: tratta di persone;
- art. 602 del codice penale: acquisto e alienazione di schiavi;

2.2.8 articolo 25 sexies

Tale articolo prevede gli abusi di mercato, ovvero l'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato.

2.3 Sanzioni applicabili

Per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria alla quale possono aggiungersi misure cautelari più severe.

In base all'articolo 9 comma 2 del D.Lgs 231/2001, le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio di attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, divieto di contrarre con la P.A., esclusione da finanziamenti e contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria e la confisca sono obbligatorie, cioè sono sempre disposte in caso di condanna; le sanzioni interdittive (che possono peraltro essere, anche, fonte di misura cautelare) e la pubblicazione della sentenza di condanna sono invece eventuali.

Resta, tuttavia, da precisare che, in base all'art. 15, per gli enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio all'occupazione, il giudice, anziché applicare una sanzione interdittiva temporanea in capo all'Ente, ordina la prosecuzione dell'attività

da parte di un commissario da lui nominato, per un tempo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata. Il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi. Il profitto conseguito nel corso della gestione dell'Ente da parte del commissario giudiziale viene confiscato.

2.4 Condizioni di esclusione dalla responsabilità dell'Ente

Gli articoli 6 e 7 dettano le 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.

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 dell'Organo Amministrativo o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.). In questo caso, è prevista una presunzione semplice di responsabilità, che potrà essere superata qualora si dimostri di avere adempiuto in ogni sua parte il disposto dell'art. 6 comma 1, di seguito riportato.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche gli eventuali lavoratori parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti a una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso. In questo caso, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Siamo, pertanto, in un'ipotesi di responsabilità per colpa, la cui prova dovrà essere fornita dimostrando un deficit di sorveglianza o di organizzazione, così da individuare quindi una specifica colpa dell'Ente per il mancato controllo che ha reso possibile la realizzazione di una condotta penalmente illecita.

Nel caso di "reati commessi da soggetti in posizione apicale" l'articolo 6, comma 1, dispone che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti ("apicali") esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nell'ipotesi di reati commessi da "sottoposti", l'articolo 7 dispone che:

- l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quando l'autore del reato è un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile da un'accertata violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Pur nelle distinzioni appena richiamate, si può quindi concludere che il legislatore ha scartato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione di modelli di organizzazione e di gestione;
- l'idoneità dei modelli a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

La nuova normativa prevede quindi l'adozione da parte degli enti e delle società dei "modelli di organizzazione" diretti a prevenire la commissione di reati.

Alla predisposizione di tali modelli è legato il meccanismo di esonero della responsabilità sopra richiamato (vedi l'articolo 6 con onere della prova a carico dell'ente per gli "apicali" e l'articolo 7, come presunzione di esclusione per i "sottoposti"), ovvero di riduzione della responsabilità con effetti sulle sanzioni (articoli 12 e 17) e sulle misure cautelari (articolo 49).

Si tratta, comunque, di una facoltà non di un obbligo, peraltro previsto dal Decreto ma non dalla legge delega.

Il Decreto prevede, inoltre, 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 (articolo 6, commi 2,3,4 e articolo 7 commi 3,4)

In sintesi, i requisiti si traducono nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che si verifichino i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- conferire ad un organo ad hoc delle funzioni di vigilanza (Organismo di Vigilanza) sul funzionamento e l'osservanza del modello stesso e del suo aggiornamento.
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

3 MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1 Principali attività di Sogliano Ambiente Spa

Sogliano Ambiente Spa è una società di servizi specializzata in gestione rifiuti e cogenerazione.

Le principali attività sono la progettazione, costruzione, gestione e conduzione di impianti di discarica, impianti di trattamento e recupero rifiuti (compresi gli impianti di trattamento del biogas) e impianti per la produzione di energia elettrica tramite recupero del biogas.

Attualmente svolge le seguenti attività:

- gestione della discarica per rifiuti non pericolosi del Comune di Sogliano al Rubicone denominata "Ginestreto";
- gestione di due discariche di proprietà di Hera Spa denominate "Tessello", nel Comune di Cesena, e "Fosso Pondo", nel Comune di Civitella;
- progettazione e gestione degli impianti di produzione di energia elettrica da recupero di biogas connessi alla discarica di "Ginestreto" e alle discariche provinciali condotte per conto di HERA spa;
- progettazione, costruzione e gestione di un impianto di cernita e valorizzazione nel Comune di Sogliano al Rubicone in località Ginestreto;
- trasporto dei rifiuti agli impianti gestiti attraverso società controllata, la Sogliano Ambiente Trasporti srl.

Un'altra attività di secondaria importanza è legata alla gestione di due mattatoi comunali, completamente esternalizzata.

Per quanto riguarda la struttura aziendale di Sogliano Ambiente Spa si rimanda all'organigramma aggiornato nel Manuale Organizzativo in vigore.

3.2 Obiettivi del Modello

Sogliano Ambiente Spa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri azionisti, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Con l'adozione del Modello Sogliano Ambiente Spa si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe dei poteri, insieme agli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle prescrizioni del Decreto.

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 in nome e per conto dell'azienda, 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.

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo volto a prevenire i reati cui al D.Lgs. 231/2001.

L'insieme delle disposizioni operative, limitatamente ai processi regolamentati, unitamente agli ordini di servizio ed al sistema di deleghe e procure, consente la ricostruzione delle modalità operative, delle unità interessate e delle responsabilità vigenti alla data di approvazione del presente Modello.

Ai fini una corretta costruzione dello Modello, appare, pertanto, 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 di Sogliano Ambiente Spa 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 dall'Azienda in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico sociali cui la Società è uniformata nell'espletamento della propria missione;
- dotare Sogliano Ambiente Spa 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 pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi;

- l'individuazione (mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati.

Sotto questo profilo costituiscono esempi di "attività sensibili":

- la negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti), o procedure a evidenza pubblica (gare d'appalto);
- la gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza l'igiene sul lavoro (D.lgs. 626/1994) o la tutela della privacy (D.Lgs. 196/2003);
- i rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- la più generale procedura di assunzione del personale (dipendenti, dirigenti);
- la gestione di contenziosi giudiziali in generale nonché di quelli stragiudiziali nei confronti soggetti pubblici;
- la gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
- la tenuta della contabilità e formazione del bilancio; predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, etc.);
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza (responsabile del controllo interno) cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- le risorse aziendali, in numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili, da affiancare all'Organismo di Vigilanza in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- gli strumenti sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Il suddetto Modello organizzativo, predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto, viene adottato dall'Organo Amministrativo dell'azienda con delibera del CdA tenutosi in data 3 maggio 2007.

3.3 Fasi e struttura del Modello

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolata principalmente in due fasi:

- a. **identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio:** tale fase presuppone una mappatura delle aree aziendali rappresentata da un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree di rischio di reato, cui segue l'individuazione delle eventuali carenze organizzative, con previsione di interventi correttivi;
- b. **progettazione del sistema di controllo:** tale fase concretizza la preventiva valutazione del sistema di controllo interno, in una fase di adeguamento e integrazione, e comunque nell'adozione di appositi protocolli atti a garantire un'efficace azione preventiva.

Nella costruzione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo un concetto critico da tenere presente è certamente quello di "rischio accettabile".

Pertanto, anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.Lgs. 231/2001, 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 reato.

Per la definizione del rischio accettabile è opportuno richiamarsi al significato che ne viene attribuito proprio dalle "linee guida di categoria" che sono state predisposte dalle associazioni rappresentative degli enti, così come previsto dalla normativa in tema di responsabilità degli enti da reato all'art. 3 comma 6.

Pertanto, 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 tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

In sintesi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo 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.

Dal punto di vista della struttura, il Modello si compone di:

- Codice Etico di Sogliano Ambiente Spa;
- Parte Generale, introduttiva ed esplicativa degli elementi essenziali del Modello;
- Parte Speciale, costituita da serie di Appendici che corrispondono alle specifiche tipologie di reati previsti dal Decreto.

Le successive modifiche e/o integrazioni del testo eventualmente necessarie, aventi carattere sostanziale, tra cui l'adozione di ulteriori Appendici che disciplinino nuove tipologie di reato nonché le modifiche delle Procedure adottate anche in relazione a mutazioni dell'insieme delle disposizioni operative aziendali, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.4 Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito dell'Azienda è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione e aggiornamento del Modello:** tali funzioni sono svolte ad opera dell'Azienda, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello:** il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, viene approvato dall'Organo Amministrativo a seguito del CdA tenutosi in data 3 maggio 2007. Contestualmente all'adozione del Modello sarà cura dell'Organo Amministrativo provvedere alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza. Viene altresì rimessa all'Organo Amministrativo dell'Azienda l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;
- **applicazione e verifica del Modello:** è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'Organo Amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato;
- **Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello:** è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito dell'azienda.

Il presente Modello organizzativo, nella sua parte generale e nella sua parte speciale, nonché il Codice Etico, saranno diffusi all'interno e all'esterno dell'Azienda secondo le seguenti modalità:

- consegna di una copia cartacea a:
 - o ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata autonomia finanziaria e funzionale nonché eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
 - o ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- messa a disposizione di una copia presso la sede sociale dell'Azienda;
- pubblicazione sul sito web dell'Azienda.

3.5 Attività sensibili di Sogliano Ambiente Spa

A seguito dell'analisi condotta da Sogliano Ambiente Spa al fine di rilevare le aree a rischio ai sensi del D.Lgs 231/2001, le attività sensibili individuate sono:

- i reati contro le Pubbliche Amministrazioni (articoli 24 e 25 del D.Lgs 231/01);
- i reati societari (articolo 25 ter del D.Lgs 231/01).

Il reato relativo al falso in monete o valori bollati, il reato di terrorismo e i delitti contro la personalità individuale appaiono solo astrattamente e non concretamente ipotizzabili.

Quindi, nella realtà aziendale di Sogliano Ambiente Spa, le attività sensibili risultano principalmente le seguenti:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte speciale, Allegato A)**
 - o gestione delle procedure di gara e/o di negoziazione diretta indette da Enti Pubblici per l'assegnazione di commesse (appalto, fornitura o servizi);
 - o gestione delle procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari e il loro concreto impiego;

- o gestione di ispezioni e/o controlli da parte delle autorità competenti (giudiziari, tributari, amministrativi, ambientali, ecc);
 - o gestione degli acquisti e delle consulenze;
 - o gestione della procedura di accettazione rifiuti;
 - o gestione della procedura di rendicontazione mensile degli smaltimenti;
 - o gestione dei servizi informatici;
 - o gestione delle assunzioni;
 - o gestione delle altre "attività sensibili".
- **Reati societari (Parte Speciale, Allegato B)**
 - o redazione del bilancio;
 - o predisposizione di comunicazioni dirette ai soci riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - o gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale;
 - o predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie relative alla Società;
 - o predisposizione di comunicazioni ad Autorità pubbliche di Vigilanza;
 - o altre "attività sensibili".

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere aggiunte alle attività sensibili.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, che regolano le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso l'Azienda l'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e aggiornamento del Modello.

Come previsto dal comma 1 lett. b) dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/01, l'organismo è interno alla Società, in quanto deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

Per tali motivi l'Organismo di Vigilanza deve vantare una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali e un'adeguata preparazione in campo amministrativo nonché di un alto livello di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Lo stesso non può pertanto essere fatto coincidere con l'Organo Amministrativo, in quanto organo dotato di poteri consultivi, propositivi e di vigilanza, né col Collegio Sindacale, che non rispetta i caratteri di continuità di azione e di struttura interna, ma deve essere posizionato in un contesto di organigramma aziendale e di linee di riporto che gli garantiscano la necessaria autonomia.

La funzione deve essere comunque attribuita evidenziando la necessità che, nei limiti del possibile, a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che rendendo tale organo partecipe di decisioni e attività operative, ne "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di 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) anche mediante delega a consulenti esterni.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate, la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 ovvero anche la semplice apertura di un procedimento penale a carico, sempre nell'ambito dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Organo Amministrativo potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa o al venir meno dei requisiti di professionalità, continuità, autonomia e indipendenza, previa delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente l'Organo Amministrativo con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

Si prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza riferisca anche al Collegio Sindacale dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente modello, l'Organismo di Vigilanza proporrà all'Organo Amministrativo un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'Organo Amministrativo provvederà ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Sogliano Ambiente Spa, l'incarico all'Organismi di Vigilanza è stato affidato con delibera del CdA tenutosi in data 3 maggio 2007, ad un organismo costituito in forma collegiale.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, partners, etc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- proporre all'Organo Amministrativo gli aggiornamenti del Modello in relazione a mutamenti aziendali o normativi.

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

- fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle "aree di attività sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente a operazioni o atti specifici delle "aree attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello mediante aggiornamenti;
- determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con i Responsabili delle Funzioni aziendali gli strumenti per l'attuazione (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello.

4.3 Obblighi di vigilanza in materia di reporting

L'Organismo di Vigilanza dell'Azienda assolve agli obblighi di reporting nei confronti degli altri Organi societari secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici societari (Presidente e Amministratore Delegato);
- su base periodica per quanto attiene l'Organo Amministrativo.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre ogni anno l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo Amministrativo un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la società.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Sistema delle deleghe

I documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore devono essere tenuti costantemente aggiornati e devono essere costantemente trasmessi all'Organismo di Vigilanza.

4.4.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

All'interno dell'azienda dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza qualunque informazione di fonte interna o esterna attinente l'attuazione del Modello nelle "aree di attività a rischio".

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dall'azienda;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza dell'azienda;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.4.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico dell'azienda;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

5 FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Selezione del personale

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

In merito alla selezione del personale, la Funzione competente dovrà effettuare nei confronti dei candidati una adeguata informativa relativamente al proprio codice di condotta riassunto nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico di Sogliano Ambiente Spa.

Successivamente al perfezionamento del rapporto di lavoro, il responsabile del servizio in cui la persona è inquadrata, dovrà effettuare periodicamente una puntuale verifica delle prestazioni svolte al fine di prevenire la commissione di reato e il realizzo della fattispecie delittuosa normata dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione Aziendale, valuta le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga conto della previsione normativa ex D.Lgs. 231/2001.

5.2 Formazione del personale

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa e all'attuazione del Modello, è operata dalla Direzione Aziendale di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

La stessa risulterà così articolata:

- Personale direttivo, personale con funzioni di rappresentanza e personale delle Aree a Rischio:
 - consegna di una nota informativa;
 - seminario iniziale di formazione;
 - seminario/circolari di aggiornamento quando necessario.
- Altro personale:
 - già assunto: informativa sul D.Lgs 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata dall'azienda mediante circolari esplicative;

- o neo-assunti: informativa sul D.Lgs. 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata dall'azienda mediante circolare esplicativa già all'atto dell'assunzione.

5.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partner

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, seguita da approvazione dell'Organo Amministrativo, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali la società intenda addivenire ad una qualunque forma partnership (joint-venture, consorzio, etc.), rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

Saranno forniti ai soggetti esterni e partner apposite informative sulle politiche aziendali e procedure adottate dall'azienda sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Sarà cura dell'azienda informare i Clienti, gli Enti Pubblici e le Banche dell'adesione al presente Modello redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'azienda si impegna inoltre ad aggiungere in ogni nuovo contratto che verrà firmato successivamente alla data ufficiale di adesione al presente modello, una clausola secondo cui i consulenti esterni, fornitori, conferitori e consorziati prenderanno atto del Modello adottato.

6 SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

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.

E' opportuno precisare anche che il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale, non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti che non rivestano qualifica di Dirigenti

I comportamenti contrari alle regole comportamentali contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari. Ai dipendenti dell'Azienda risultano pertanto applicabili le sanzioni definite a norma dei Contratti Collettivi applicati da Sogliano Ambiente Spa.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dall'Ente in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- **biasimo verbale o scritto, multa** (non superiore a 4 ore della retribuzione individuale), **sospensione dalla retribuzione e dal servizio** (fino ad un massimo di 10 giorni). Tali provvedimenti si correlano a mancanze lievi e recidiva delle infrazioni: è applicabile al lavoratore che violi le 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, etc.) o nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme prescrizioni del Modello stesso.
- **Licenziamento con o senza preavviso.** Tale provvedimento è applicabile, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato, al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001: in tali ipotesi è dato infatti ravvisare atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei confronti del dipendente.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida all'Organismo di Vigilanza il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello e la proposta di procedimento disciplinare, all'Organo Amministrativo l'irrogazione della sanzione.

Prima di procedere all'irrogazione di qualsiasi eventuale sanzione, l'Organo Amministrativo dovrà comunque contestare la violazione al soggetto responsabile in forma scritta, con comunicazione scritta alle eventuali Rappresentanza Sindacali Unitarie (RSU) o a chi ne svolga eventualmente le funzioni, garantendo al responsabile il pieno diritto di replica, con redazione di relativo verbale e assistenza di un rappresentante sindacale ove presente, nel rispetto della L. 300/1970 e della normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza dell'Azienda e dalla Direzione aziendale e ogni modifica comunicata ai lavoratori e alle eventuali RSU.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, risultano applicabili ai dirigenti le misure disciplinari conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi applicati da Sogliano Ambiente Spa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle relative sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori dell'azienda sarà cura dell'Organismo di Vigilanza informare l'Assemblea e il Collegio Sindacale ai fini dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

6.5 Misure nei confronti delle di Collaboratori esterni e Partner

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner sarà 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 all'azienda.

7 ALLEGATI

- Modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Modello organizzativo Parte Speciale:
 - mappatura delle aree a rischio reato;
 - protocolli operativi specifici per la prevenzione dei reati;
 - controlli dell'Organismo di Vigilanza.
- Procedure per la prevenzione dei reati